

NÅR KAN ARBEIDSTAKER KREVE DELTID?

Analyse av forvaltningspraksis om rett til redusert arbeidstid

Kandidatnummer:

Leveringsfrist: 25.04.2008

Til sammen 17936 ord

21.04.2008

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Presentasjon og valg av tema	1
1.2	Emne og metode	2
1.3	Forvaltningspraksis	3
1.3.1	Forvaltningspraksis fra Arbeidstilsynet	4
1.3.2	Forvaltningspraksis fra Tvisteløsningsnemnda	5
1.3.3	Statistikk	6
1.3.4	Kommentarer og forklaringer til statistikken	8
<u>2</u>	<u>PRESENTASJON AV TVISTELØSNINGSORGANENE</u>	<u>11</u>
2.1	Arbeidstilsynet	11
2.2	Tvisteløsningsnemnda	13
2.2.1	Merknad til Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven	15
<u>3</u>	<u>RETT TIL REDUSERT ARBEIDSTID</u>	<u>16</u>
3.1	Det rettslige grunnlag	16
3.1.1	Lovteksten	16
3.1.2	Historisk tilbakeblikk	17
3.1.3	Ny versus gammel lov	18
3.2	Mulighet eller rettighet – Hva innebærer en rett til redusert arbeidstid?	18
3.2.1	Rett til å bestemme den nærmere gjennomføringen?	20
3.2.2	Lovanalyse	21

4	<u>ANALYSE AV FORVALTNINGSVEDTAK – INTERESSEAVVEININGEN</u>	26
4.1	Presentasjon	26
4.2	Tvist om rett eller tvist om gjennomføring?	26
4.3	Arbeidstakers anførsler	27
4.3.1	”Helsemessige” grunner	27
4.3.2	”Sosiale” grunner	28
4.3.3	”Vektige velferdsgrunner”	29
4.3.4	Arbeidstakers behov	33
4.4	Arbeidsgivers anførsler	35
4.4.1	Innledning	35
4.4.2	Vikar	36
4.4.3	Hensyn til andre ansatte	38
4.4.4	Arbeidets art og omfang	39
4.4.5	Arbeidsplan, skift og turnus	40
4.4.6	Flere ansatte med deltid	41
4.4.7	”Dominoeffekten”/Ingen ansatte med deltid	42
4.4.8	Hensyn til kunder, brukere og pasienter	42
4.4.9	Sikkerhetsmessige hensyn	43
4.4.10	Økonomi	43
4.4.11	Bedriftens størrelse	44
4.4.12	Reduksjonens størrelse og ordningens varighet	45
4.4.13	Kollegers og tillitsvalgtes uttalelser	47
4.4.14	Tidligere erfaring med arbeidstidsreduksjon	47
4.4.15	Annet	48
4.5	Andre momenter	49
4.5.1	Arbeidsgivers forslag	49
4.5.2	Virksomhetens tilretteleggingsplikt/aktivitetsplikt	51
4.5.3	Arbeidstakers fleksibilitet og medvirkning	52
5	<u>SAMMENFATNING OG DISKUSJON</u>	53

5.1	Sammenfatning	53
5.2	Endringen fra Arbeidstilsynet til Tvisteløsningsnemnda: Forbedret tvisteløsningsmodell?	56
<u>6</u>	<u>AVSLUTTENDE KOMMENTAR</u>	<u>59</u>
<u>7</u>	<u>REFERANSER</u>	<u>61</u>
<u>8</u>	<u>VEDLEGG</u>	<u>A</u>

1 Innledning

1.1 Presentasjon og valg av tema

I løpet av yrkeslivet har enkelte arbeidstakere behov for å arbeide mindre. Dette gjelder særlig yrkesaktive med omsorgsforpliktelser, som i en begrenset periode ønsker mer tid til familien. For å verne om arbeidstakere med behov for mer arbeidsfri, gir arbeidsmiljøloven,¹ på visse vilkår, rett til redusert arbeidstid.

Rett til redusert arbeidstid følger av aml. § 10-2, 4. ledd. Bestemmelsen setter som vilkår at arbeidstaker har behov for reduksjon av ”helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner”. I tillegg forutsettes det at reduksjonen ikke fører til ”vesentlig ulempe” for virksomheten. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere rett, arbeidsmiljøloven 1977² § 46A.

Lovteksten i § 10-2, 4. ledd gir i stor grad anvisning på skjønn, og tolkning av bestemmelsen kan derfor by på problemer. Dersom partene ikke blir enige om arbeidstaker skal gis rett til redusert arbeidstid, er det forvaltningen som løser tvisten. I dag gjøres dette av Tvisteløsningsnemnda,³ som med den nye arbeidsmiljøloven overtok etter Arbeidstilsynet.⁴ Ettersom rettstilstanden stort sett er uendret med den nye loven, kan praksis fra Tvisteløsningsnemnda suppleres av tidligere praksis, når dagens bestemmelse skal tolkes.

¹ Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., arbeidsmiljøloven, aml.

² Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., arbeidsmiljøloven 1977, aml. 1977.

³ Tvisteløsningsnemnda er tvisteløser etter den nye loven, aml. § 10-13. Nemnda overtok etter Arbeidstilsynet, 1. januar 2006.

⁴ Arbeidstilsynet var tvisteløser fra 1983 t.o.m. 2005, med hjemmel i aml. 1977 § 46A.

Oppgavens tema er en analyse av forvaltningspraksis om rett til redusert arbeidstid. Analysen går ut på å redegjøre for hvordan tvisteløsningsorganene har tolket loven i saker om rett til redusert arbeidstid, og hvilke momenter de har ansett som relevante i avveiningen av partenes interesser. Siden praksis skriver seg fra to ulike organer kan det være interessant å se om det er forskjell på organenes skjønnsutøvelse, og om eventuelle forskjeller er til gunst for arbeidstaker. Et annet siktemål er om det er mulig å si noe generelt om når arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid.

I tillegg til bestemmelsen om rett til reduksjon, har § 10-2, 4. ledd bestemmelser om rett til å komme tilbake til tidligere arbeidstid når perioden med reduksjon er over, og fortrinnsrett til å øke arbeidstiden når stilling blir ledig i virksomheten.⁵ Det analyserte materialet inneholder ingen tvister om disse rettighetene. De blir følgelig ikke behandlet i oppgaven.

1.2 Emne og metode

Loven, med forarbeider, blir et naturlig utgangspunkt i min fremstilling, men hovedfokuset ligger selvsagt på praksis fra forvaltningsorganene. Når det gjelder forarbeidene, er det særlig forrige lovs forarbeider som har betydning for lovtolkningen.⁶ De nye forarbeidene har liten informasjon om forståelsen av paragrafen, men det vises til at den nye loven er en videreføring av bestemmelsen i § 46A.⁷

Det foreligger en til dels omfattende forvaltningspraksis om rett til redusert arbeidstid, særlig når det gjelder såkalte § 46A-saker.⁸ Som nevnt innledningsvis har praksis fra §

⁵ Aml. § 10-2, 4. ledd, 2. og 3. punktum: "Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene."

⁶ Ot.prp. nr. 3 (1983–83), om lov om endring i lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

⁷ Ot.prp. nr. 49 (2005–2006) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., s. 166.

⁸ § 46A-saker: Vedtak etter aml. 1977 § 46A.

46A, i likhet med proposisjonen, fortsatt relevans for lovtolkningen.⁹ Av denne grunn er § 46A-saker inkludert i analysen.

Fremstillingen gir en presentasjon av tvisteløsningsorganene i kapittel 2, etterfulgt av en redegjørelse av det rettslige grunnlaget i kapittel 3. I kapittel 4 skal forvaltningspraksis analyseres, med gjennomgang av partenes anførsler, relevante momenter og forvaltningens interesseavveining. Kapittel 5 består av en sammenfatning av de viktigste argumentene, samt en diskusjon om forskjeller i forvaltningsorganene. Oppgaven rundes av med en avsluttende kommentar i kapittel 6.

1.3 Forvaltningspraksis

Forvaltningspraksis er analysert fordi det per i dag (februar 2008) ikke finnes avgjørelser om rett til redusert arbeidstid fra de ordinære domstolene.¹⁰ Det analyserte materialet består av til sammen 83 forvaltningsvedtak, fra Arbeidstilsynet og Tvisteløsningsnemnda, hovedsakelig fra perioden 2002–2007. Med et par unntak fra Tvisteløsningsnemnda skal materialet inkludere samtlige forvaltningsvedtak om rett til redusert arbeidstid fra nevnte periode.¹¹ Avgrensning av perioden er foretatt av hensyn til oppgavens (begrensede) omfang og, ikke minst, på grunn av vedtakenes (u-)tilgjengelighet: Arbeidstilsynets elektroniske arkiv går ikke lenger tilbake enn 2002. Eldre saker er delvis arkivert hos Direktoratet for Arbeidstilsynet i Trondheim, og delvis hos Riksarkivet i Oslo.¹² Arbeidstilsynets vedtak skiller seg fra Tvisteløsningsnemndas vedtak på flere måter. Derfor gis en separat presentasjon over det analyserte materialet:

⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 316.

¹⁰ Muligheter for domstolsbehandling er tilstede gjennom sivil søksmål.

¹¹ Om det likevel skulle finnes vedtak fra Arbeidstilsynet som ikke er inkludert i analysen min, skyldes dette at jeg ikke har fått lesetilgang. Til tross for godkjent tilgang til taushetsbelagt materiale, er noen dokumenter bare tilgjengelige for saksbehandleren.

¹² I utgangspunktet kan disse vedtakene gå helt tilbake til 1983, da § 46A ble inntatt i aml. 1977. Jeg har ingen oversikt over når den første tvisten om rett til redusert arbeidstid ble forelagt Arbeidstilsynet.

1.3.1 Forvaltningspraksis fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet¹³ var tvisteløser fra § 46As ikrafttredelse i 1983 og frem til vedtakelsen av den nye arbeidsmiljøloven 1. januar 2006. Praksis fra Arbeidstilsynet er primært fra perioden 2002–2005, totalt 62 saker. Av disse 62 er 44 vedtak av Arbeidstilsynets lokale avdelinger, og 18 er ankesaker behandlet av Direktoratet for arbeidstilsynet (en av sakene er ankebehandlet av Departementet). Vedtakene er arkivert i Arbeidstilsynets elektroniske arkiv, ”ephorte”. Av ankesakene er åtte såkalte presedenssaker, det vil si saker med verdifulle tolkningsuttalelser. Presedenssakene er arkivert sammen med andre, retningsgivende forvaltningsvedtak i et eget elektronisk arkiv, Arbeidstilsynets presedensarkiv.

Sakene fra Arbeidstilsynet er unntatt offentlighet, jf. offl.¹⁴ § 5a, jf. fvl.¹⁵ § 13. Grunnen til dette er at vedtakene inneholder taushetsbelagt informasjon, som bl.a. navn og adresse til partene. For å få tilgang til vedtakene kan man på visse vilkår få godkjenning fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.¹⁶ Jeg fikk godkjent tilgang etter fvl. § 13d, om innsyn i taushetsbelagte opplysninger til bruk for forskning.

Nærmere om innholdet i sakene fra Arbeidstilsynet: Godkjent tilgang til Arbeidstilsynets ephorte-arkiv har gitt meg fullt innsyn i alle sakens dokumenter. Det vil si at jeg ikke bare har lest selve vedtaket, men også brev fra arbeidstaker, korrespondanse mellom Arbeidstilsynet og partene, uttalelser fra tillitsvalgte, legeerklæringer m.m. Dette har gitt meg god innsikt og mye nyttig tilleggsinformasjon. Klagesakene behandlet av Direktoratet har bestått av samtlige av sakens dokumenter, inkludert det opprinnelige vedtaket fra

¹³ Det var Direktoratet for arbeidstilsynet som hadde vedtakskompetanse den første tiden, se f.eks. Innst. O. nr. 29 (1982–83) s. 4, § 46A 6. ledd. Myndigheten ble siden delegert til Arbeidstilsynet. For enkelhets skyld benyttes i denne sammenheng benevnelsen Arbeidstilsynet.

¹⁴ Lov av 19. juni 1970 nr. 69 om offentlighet i forvaltningen, offentlighetsloven, offl.

¹⁵ Lov av 10. februar 1967 om behandlingssåten i forvaltningssaker, forvaltningsloven, fvl.

¹⁶ Arbeidstilsynet og Tvisteløsningsnemnda er administrativt underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Arbeidstilsynet. Når det gjelder saker fra presedensarkivet, har tilgangen vært begrenset til selve vedtaket. Vedtaksdokumentene har for øvrig hatt et variabelt oppsett, og særlig i disse tilfellene har jeg hatt god hjelp av sakens øvrige dokumenter. I andre vedtak har oppsettet vært ryddig og vedtaket omfattende. Dette gjelder spesielt ankesakene fra Direktoratet.

1.3.2 Forvaltningspraksis fra Tvisteløsningsnemnda

Tvisteløsningsnemnda overtok som tvisteløser i 2006. Praksis fra nemnda inkluderer samtlige avgjørelser i perioden 2006–2007, med unntak av to saker, som var utilgjengelige for meg da jeg leste sakene i februar 2008. Totalt er det 21 saker som er analysert. Det er ikke mulig å påklage Tvisteløsningsnemndas vedtak til et annet forvaltningsorgan, så her finnes ingen klagesaker.¹⁷ Alle med tilgang til Internett kan lese Tvisteløsningsnemndas avgjørelser. Vedtakene er anonymiserte og blir fortløpende publisert på Arbeidstilsynets nettsider.¹⁸ På grunn av tekniske problemer i februar 2008 var det likevel ikke mulig å lese sakene på nettet, så jeg fikk tilsendt vedtakene fra nemndas sekretariat.¹⁹

Nærmere om innholdet i sakene fra Tvisteløsningsnemnda: I sakene fra Tvisteløsningsnemnda har jeg kun lest selve vedtaksdokumentet i den enkelte sak, og antall dokumenter har vært sparsomt i forhold til saksmengden fra Arbeidstilsynet. Vedtakene fra nemnda har til gjengjeld overveiende vært mer utførlige og omfattende enn vedtak fra Arbeidstilsynet. De har hatt et ensartet og ryddig oppsett som har omfattet grundige redegjørelser for sakens bakgrunn, retningslinjer for skjønnsutøvelsen, arbeidstakers og arbeidsgivers anførsler og nemndas merknader. De utførlige vedtakene har i noen grad kompensert for den beskjedne saksmengden.

¹⁷ Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, § 6, heretter forskriftene.

¹⁸ www.arbeidstilsynet.no, heretter nettsidene.

¹⁹ Arbeidstilsynet er nemndas sekretariat, jf. nettsidene og muntlig bekreftelse fra sekretariatets to medlemmer, Helene Lang og Frank Ebbesen, Arbeidstilsynet Lillestrøm. Iflg. forskriftene § 2 (1) er det Direktoratet som er sekretariat. Dette er altså realiteten i praksis.

1.3.3 Statistikk

I det statistiske materialet under gis en oversikt over fakta i sakene basert på empiriske funn. Etter oversikten følger en kommentardel, hvor enkelte av punktene blir kommentert og forsøkt forklart nærmere. Analysen av de enkelte vedtakene følger i et eget kapittel.

Det statistiske materialet fra forvaltningsorganene presenteres samlet og hver for seg, etter det som synes mest hensiktsmessig. Den ene klagesaken fra Departementet sorteres for enkelthets skyld under klagesakene fra Direktoratet.

a) Fordeling av saker per år:

2002: 12

2003: 18

2004: 18

2005: 7

2006: 13

2007: 8

I denne oversikten har jeg unnlatt å ta med vedtak fra presedensarkivet. Dette har sin grunn i at de skriver seg fra en tidligere periode.

b) Arbeidstakers (klagers) kjønn i sakene:

Totalt: 18 menn, 65 kvinner. Kvinner utgjør 78 % totalt.

Arbeidstilsynet: 12 menn, 50 kvinner.

Twisteløsningsnemnda: 6 menn, 15 kvinner.

c) Virksomhetens sektortilhørighet:

Offentlig sektor: 29

Privat sektor: 54

d) Gjennomsnittlig tidsbruk per sak, fra mottatt klage:

Totalt: ca. 2 ½ måned.

Arbeidstilsynet: ca. 2 måneder.

Tvisteløsningsnemnda: ca. 4 ½ måned.

e) Resultatet i sakene:

Antall medhold totalt (medhold til arbeidstaker): 72 (87 %)

Begrenset medhold: Seks (7 %)

Medhold, Arbeidstilsynet: 58 (94 %)

Medhold, Tvisteløsningsnemnda: 14 (67 %)

Medhold, dissens (Tvisteløsningsnemnda): 10 (48 %)

Antall avslag totalt: 11 (13 %)

Avslag Arbeidstilsynet: Fire (6 %)

Avslag Tvisteløsningsnemnda: Sju (33 %)

f) Klagesaker:

Totalt: 18 (29 %)

Klage fremmet av arbeidstaker: en

Klage fremmet av arbeidsgiver: 17

Kjønnsfordeling i klagesakene: Sju menn, 11 kvinner.

Resultatet i klagesaker: I samtlige klagesaker ble førstinstansens resultat opprettholdt, dvs. at arbeidstaker ble gitt rett til arbeidstidsreduksjon i 17 av 18 saker.

g) Arbeidstakers grunnlag for arbeidstidsreduksjonen:

”Vektige velferdsgrunner”: 75 (90 %)

”Vektige velferdsgrunner”, omsorg for barn under 10 år: 73 (88 %)

”Helsemessige” grunner: Fire (5 %)

”Sosiale” grunner: Ingen.²⁰

Kombinasjon av flere vilkår: Seks (7 %)

Av disse er tre kombinasjon av ”sosiale” og ”vektige velferdsgrunner”, og ytterligere tre er kombinasjon av ”helsemessige” og ”vektige velferdsgrunner”.

1.3.4 Kommentarer og forklaringer til statistikken

- a) Fordeling av saker per år: Hvorfor var det så mange saker i årene 2003–2004? Det er vanskelig å finne ut hvorfor antall saker hadde en topp i disse årene. Ved en nærmere gjennomgang av sakene har jeg merket meg at det var mange som hadde behov for arbeidstidsreduksjon på grunn av manglende/delvis barnehageplass (”vektige velferdsgrunner”) i denne perioden, sammenliknet med andre år. 2/3 av arbeidstakerne med denne begrunnelsen var å finne i denne toårsperioden. Til sammenlikning var det kun én (én av 21) av arbeidstakerne i sakene fra nemnda som hadde behov for reduksjon av samme grunn. Stadig økende barnehagedekning og endrede holdninger fra arbeidsgiver kan ha vært utslagsgivende.

²⁰ Det er ingen av arbeidstakerne som har begrunnet kravet til reduksjon med sosiale forhold alene. Derimot har dette blitt anført i kombinasjon med andre grunnlag.

- b) Arbeidstakers (klagers) kjønn i sakene: Etter tallene fra Tvisteløsningsnemnda kan det se ut til at antall menn som ønsker redusert stilling, har vært økende. Dette er imidlertid lite trolig: I følge en undersøkelse gjort av Statistisk sentralbyrå blir det stadig flere menn i deltidsstillinger, men økningen er kun 4 % i løpet av perioden 1990–2007.²¹ Derimot kan årsaken ha vært at menn har møtt større motstand fra arbeidsgiver den senere tid, slik at det er blitt en tvist. Kan det være at reduksjonsgrunnlaget har endret karakter? Tvisteløsningsnemnda har hatt færre menn med forsterket behov enn Arbeidstilsynet (hhv. 16 % og 50 %), og forsterket behov høyner ulempegrensen, så denne teorien kan ha noe for seg. Likevel, den korte tidsperioden sakene representerer og den forholdsvis beskjedne størrelsen på saksmengden gjør det vanskelig å trekke noen konklusjon om dette.
- c) Virksomhetens sektortilhørighet: Tallene viser at parter fra den private delen av arbeidslivet har vært nesten dobbelt så ofte involvert i tvister som offentlig ansatte. – Det er vel ikke så underlig: En oversikt fra Statistisk sentralbyrå viser at det arbeider langt flere i privat enn i offentlig sektor, noe som kan være en av flere årsaker til at det private arbeidsmarkedet er overrepresentert i tvistene.²² Av tabellen kan det leses at kvinner arbeider om lag like mye i hver sektor. Andelen kvinner i sakene er 78 %, så på dette grunnlag kan man si at andelen arbeidstakere fra privat sektor i tvistene likevel er noe høy. Årsaken kan forklares med fagforeningenes sterke posisjon i offentlige virksomheter, som har ført til gunstige tariffavtalte arbeidstidsbestemmelser i denne sektoren. I tillegg kan fagbevegelsens solidariske og demokratiske grunnprinsipper ha bidratt til endrede holdninger blant offentlige arbeidsgivere.

²¹ www.ssb.no Rapporten ”Menn jobber mer og lever kortere”, 2008.

²² www.ssb.no Oversikten ”Sysselsatte, etter yrke i privat sektor og offentlig foretak og offentlig forvaltning (AKU). Årsgjennomsnitt 2007.” Selv om oversikten bare tar for seg 2007, er den nok representativ for den seksårsperioden som undersøkelsen min omfatter.

- d) Gjennomsnittlig tidsbruk per sak, fra mottatt klage: Oversikten viser at Tvisteløsningsnemnda har brukt over dobbelt så lang tid som Arbeidstilsynet. Sannsynligvis har nemndas organisering og sammensetning hatt innvirkning på tidsbruken.²³ Organiseringen innebærer bl.a. at saksforberedelsene foretas av et annet organ, og det må naturlig nok brukes noe tid på oppnevning av to særskilt oppnevnte medlemmer til hver sak.²⁴ Dessuten kalles nemnda inn til møte ”når det er nødvendig”; den står ikke klar prompte.²⁵
- e) Resultatet i sakene: Tvisteløsningsnemnda har hatt vesentlig flere avslag i sine saker enn Arbeidstilsynet i sin tid hadde. Som nevnt under b), kan dette skyldes at sakene har endret karakter, slik at kravet om reduksjon oftere fører til vesentlig ulempe for virksomheten enn tidligere. I så fall er det snakk om raske endringer: Tvisteløsningsnemnda har eksistert i bare litt over to år, og det er nok lite trolig at sakene har endret karakter så raskt. (Som nevnt foran kan en årsak være at Tvisteløsningsnemnda har hatt færre saker hvor arbeidstaker hadde forsterket behov for deltid.) En mer nærliggende grunn ligger i selve tvisteløsningsorganet, og Tvisteløsningsnemndas størrelse og sammensetning, med en bredere representasjon av begge parter, har trolig hatt innvirkning på resultatene.²⁶
- f) Klagesaker: Innledningsvis vil jeg bemerke at 17 av 18 klagesaker har vært påklagd av arbeidsgiver. Resultatet i disse klagesakene har riktignok vært avslag, men avslag til arbeidsgiver innebærer medhold til arbeidstaker. Jeg tar utgangspunkt i resultatet slik det artet seg for arbeidstakeren. Bare én arbeidstaker har fått avslag etter anke, noe som innebærer en medholdsprosent på 94 % i klagesakene. Det kan være verdt å merke seg at andelen menn i ankesakene har vært stor sett i forhold til antallet menn totalt sett, 39 % av arbeidstakerne i klagesakene var menn, mot 22 %

²³ Tvisteløsningsorganenes sammensetning presenteres nedenfor, i kapittel 2.

²⁴ Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, heretter forskriftene, §§ 1 og 2.

²⁵ *ibid.*

²⁶ Denne diskusjonen kommer jeg tilbake til i kapittel 5.2.

alt i alt. Det kan vanskelig forklares hvorfor arbeidsgiver har hatt større vansker med å akseptere Arbeidstilsynets vedtak når det var en mannlig arbeidstaker involvert, enn når det var en kvinnelig arbeidstaker.

- g) Arbeidstakers grunnlag for arbeidstidsreduksjonen: Tallene viser at behovet for arbeidstidsreduksjon har vært størst når arbeidstaker har hatt omsorg for barn under 10 år. Det kunne være interessant å vite om antallet er i samsvar med antall søknader om redusert arbeidstid, eller om det høye antallet skyldes at arbeidsgiver vegrer seg mot å innvilge reduksjon med barn som begrunnelse. Hvordan sakene fordeler seg etter alderstrinn er det ingen oversikt over i statistikken, av den grunn at angivelsen av barnas alder har variert. Det er likevel grunn til å anta at andelen barn under skolealder har vært stor.

2 Presentasjon av tvisteløsningsorganene

2.1 Arbeidstilsynet

Dersom det oppsto tvist om rett til redusert arbeidstid, ble saken i første omgang behandlet av en saksbehandler i en av Arbeidstilsynets lokale avdelinger. Dersom en av partene ikke var fornøyd med vedtaket, kunne det påklages til Direktoratet for arbeidstilsynet.²⁷

Klagesaken ble også avgjort av én saksbehandler, men i tillegg skulle klagevedtaket godkjennes av en overordnet. Direktoratets avgjørelse var endelig. Dersom man fremdeles var misfornøyd, var løsningen sivilt søksmål for de ordinære domstolene.

²⁷ I samtale med seniorrådgiver Trygve Dahl, tidligere ansatt ved Direktoratet for arbeidstilsynet, nå ansatt ved Arbeidstilsynet i Oslo, har jeg fått noen opplysninger av interesse: Det hendte, unntaksvis, at Direktoratet mottok saker til behandling i første instans. Årsaken kunne være at saken var blitt feilsendt. Dersom det fremkom opplysninger som tilsa en særlig rask avgjørelse, ble saken avgjort av Direktoratet. I slike tilfeller var Departementet klageinstans.

Arbeidstilsynets vedtakskompetanse omfattet reduksjonens omfang, ordningens gjennomføring og varighet.²⁸ Med andre ord: Vedtak gjaldt ikke bare rett til redusert arbeidstid, men også arbeidstakerens rett til å få innvilget sine ønsker om reduksjonens gjennomføring, som ønsket stillingsandel, plassering av fridag, osv. Av resultatene i sakene å dømme, og etter Arbeidstilsynets eget utsagn,²⁹ har tilsynet vært bundet av partenes (les: arbeidstakers) anførsler, men det finnes eksempler på saker hvor det er gitt begrenset medhold, hvor Arbeidstilsynet har funnet mellomløsninger. Ett eksempel på dette er D sak³⁰ 03/4392 hvor arbeidstaker får redusert den daglige arbeidstiden, men ikke fritak fra lørdagsjobbing. Et annet eksempel er P sak³¹ 04/13398, hvor Arbeidstilsynet avslø arbeidstakers krav, men innvilget isteden arbeidsgivers løsning som et kompromiss, hvilket innebar kortere dager fremfor en hel dag fri.

Ved tvisteløsningen var Arbeidstilsynet, som forvaltningsorgan, bundet av generelle forvaltningsrettslige saksbehandlingsregler i tillegg til de spesielle saksbehandlingsreglene som fremgikk av arbeidsmiljøloven.³² Før Arbeidstilsynet fattet vedtaket, skulle det sørges for at saken var godt nok opplyst. Dette ble gjort ved at det ble innhentet opplysninger om saken fra begge parter. I denne forbindelse kunne tillitsvalgte eller annen representant bistå med informasjon.³³ Det var også viktig at behandlingen av saken gikk forholdsvis raskt. I retningslinjer for saksbehandlingen som Arbeidstilsynet benyttet, ble det fremhevet at en trenering av behandlingen kunne føre til et faktisk rettighetstap, f.eks. at arbeidstaker slutter

²⁸ Jf. aml. 1977 § 46A, 6. ledd.

²⁹ I flere saker har tilsynet erklært seg bundet av partenes anførsler, se f.eks. A sak 02/7992. Se også retningslinjer for skjønnsutøvelsen i § 46A-saker, som er vedlagt bakerst i denne oppgaven. A sak: Vedtak fra Arbeidstilsynet, arkivert i ephorte-arkivet.

³⁰ D sak: Vedtak fra Direktoratet for arbeidstilsynet (klagesak), arkivert i ephorte-arkivet.

³¹ P sak: Vedtak fra Direktoratet for arbeidstilsynet (klagesak), arkivert i presedensarkivet

³² Ang. de forvaltningsrettslige saksbehandlingsreglene, se Lov om behandlingssaker av 10. februar 1967, forvaltningsloven (fvl.). De spesielle saksbehandlingsreglene fulgte av aml. § 46A.

³³ Aml. § 46A, 3. ledd.

i jobben, at dagmammaen slutter, osv.³⁴ Derfor var det spesielt viktig med rask behandling i disse sakene.

Etter vedtakelsen av Tvisteløsningsnemnda har Arbeidstilsynet ingen vedtakskompetanse i saker om rett til redusert arbeidstid. Derimot vil tilsynet fortsatt kunne veilede om bestemmelsene.³⁵ I tillegg står Arbeidstilsynet for saksforberedelsene i Tvisteløsningsnemnda.

2.2 Tvisteløsningsnemnda

I forbindelse med den nye arbeidsmiljøloven ble det, med hjemmel i § 10-13 jf. § 17-2, opprettet en felles tvisteløsningsnemnd for enkelte typer arbeidsrettslige tvister. Allerede i Ot.prp. nr. 3 (1982–83), ble muligheten for å opprette en egen nemnd i slike saker vurdert, men mandatet som tvisteløser ble likevel gitt til Arbeidstilsynet.³⁶ Intensjonene med nemnda er å være en forbedret tvistemodell for partene: Den vil kunne gi grunnlag for en raskere, smidigere og mer spesialisert behandling av noen konflikter, både i forhold til domstolsbehandling og i forhold til ”tradisjonell” administrativ håndheving ved enkeltvedtak med påfølgende klagerett etter forvaltningslovens regler.³⁷

Tvisteløsningsnemnda behandler andre arbeidsrettslige tvister også, bl.a. saker om fortrinnsrett for deltidsansatte.³⁸

Det som fremstår som den største nyvinningen med Tvisteløsningsnemnda, er størrelsen og sammensetningen. Mens Arbeidstilsynet bare hadde én saksbehandler per sak, er sakene i dag underlagt behandling av en gruppe på fem medlemmer.³⁹ Tre av medlemmene er faste,

³⁴ Jeg fikk tilgang til disse retningslinjene ved Arbeidstilsynet Lillestrøm. Opphavet er Direktoratet for arbeidstilsynet. Se vedlegg.

³⁵ Jf. Arbeidstilsynets nettside.

³⁶ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 38.

³⁷ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

³⁸ Aml. § 14-3, 4. punkt.

³⁹ Se Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 1 flg.

og skal ha en funksjonstid på tre år. De faste medlemmene består av en leder, med særlig innsikt i arbeidslivsspørsmål, og ytterligere to medlemmer. Disse to er oppnevnt etter forslag fra arbeidslivets hovedorganisasjoner, og skal representere hhv. arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I tillegg oppnevnes det to medlemmer i tilknytning til den enkelte sak etter forslag fra partene i tvisten. Vedtakene fattes med alminnelig flertall og publiseres fortløpende på Arbeidstilsynets nettsider.

Nemnda er et selvstendig forvaltningsorgan, som administrativt er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet, tilsvarende Arbeidstilsynet. I tillegg til regler om saksbehandlingen mv. i Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven, gjelder forvaltningslovens saksbehandlingsregler. For at Tvisteløsningsnemnda skal kunne avgjøre en tvist om rett til redusert arbeidstid, må tvistesak fremmes skriftlig,⁴⁰ innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo kravet fra arbeidstaker.⁴¹ Partene i tvisten kan kalles inn dersom nemnda finner det nødvendig for sakens opplysning.⁴² Nemndas vedtak er endelig og kan derfor ikke påklages.⁴³ Tvisteløsningsnemnda er en tvungen tvisteform, hvilket betyr at domstolsbehandling av saken ikke blir aktuelt før den er blitt behandlet i Tvisteløsningsnemnda.⁴⁴

Tvisteløsningsnemndas vedtakskompetanse er den samme som Arbeidstilsynets. Det er likevel en forskjell på organene i praksis, for nemnda har i større grad gitt begrensede medhold.⁴⁵ Det finnes også ett eksempel på at nemnda har gitt medhold med vilkår.⁴⁶ I den saken fikk arbeidstaker medhold i 50 % reduksjon, begrenset til ett års varighet, forutsatt at den frigjorte tiden faktisk ble benyttet til å ta seg av syke og pleietrengende

⁴⁰ Forskriften § 4, 1. ledd.

⁴¹ op.cit. § 3, 3. ledd.

⁴² op.cit. § 4, 2. ledd.

⁴³ op.cit. § 6.

⁴⁴ Aml. § 17-2, 2. ledd.

⁴⁵ T sak 13/2006, 21/2006, 38/2007, 42/2007. T sak: Vedtak fra Tvisteløsningsnemnda, tilgjengelig via arbeidstilsynets nettsider, www.arbeidstilsynet.no.

⁴⁶ T sak 13/2006.

familiemedlemmer, og ikke til arbeid i eget firma. (Hvordan nemnda skulle etterprøve vilkåret er avgjørelsen taus om.) I likhet med Arbeidstilsynet har nemnda vært forsiktig med å beslutte om den nærmere gjennomføringen dersom dette ikke har vært brakt inn i saken av partene.

Skjønnsutøvelsen følger de samme retningslinjene som tidligere, og når det gjelder forholdet til Arbeidstilsynets praksis, er denne fortsatt relevant.⁴⁷

2.2.1 Merknad til Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven

Det er fortalt tidligere at saker som ønskes behandlet av Tvisteløsningsnemnda skal sendes til sekretariatet, som gjør de nødvendige saksforberedelsene.⁴⁸ En nærmere beskrivelse av sekretariatet finnes i forskriftene, og av disse fremgår det at det er Direktoratet for arbeidstilsynet som er sekretariat.⁴⁹ Dette er ikke korrekt. Det er derimot Arbeidstilsynet som er tillagt denne oppgaven. Det fremgår av Arbeidstilsynets nettsider,⁵⁰ og kan også bekreftes gjennom min personlige kontakt med sekretariatets medlemmer.⁵¹ (Nettsidene har informasjon om hvordan man skal gå frem for få brakt saken inn for nemnda. Det skaper usikkerhet når det på nettsidene, som inneholder riktig informasjon, henvises til forskriftene, som inneholder feil informasjon.) Dersom saken feilaktig sendes til Direktoratet, kan det gå tid før saken blir mottatt i riktig instans. I ytterste konsekvens kan resultatet av feilinformasjonen bli at klagen fra arbeidstaker ikke blir behandlet i Tvisteløsningsnemnda fordi den ikke anses rettidig innbrakt.⁵²

⁴⁷ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

⁴⁸ Forskriftene § 2.

⁴⁹ *ibid.*

⁵⁰ www.arbeidstilsynet.no

⁵¹ Sekretariatet består p.t. av Helene Lang og Frank Ebbesen, Arbeidstilsynet Lillestrøm.

⁵² Iflg. forskriftene § 3, 3. ledd er denne fristen fire uker etter at arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker.

3 Rett til redusert arbeidstid

3.1 Det rettslige grunnlag

3.1.1 Lovteksten

Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid følger av aml. § 10-2, 4. ledd. Bestemmelsen lyder:

”Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid rett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.”

Bestemmelsen gjelder for ”*arbeidstaker*”. I følge aml. § 1-8, 1. ledd er arbeidstaker ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Dette tyder på at man må være ansatt for å få ta del i rettigheten, slik at arbeidssøkere ikke omfattes.⁵³ Bestemmelsen er generelt utformet og gjelder for alle arbeidstakergrupper. Arbeidstakere med lederfunksjoner eller i særlig uavhengig stilling er også inkludert, jfr. aml. § 10-12. I følge forarbeidene, har ”alle arbeidstakere samme mulighet til å nyttiggjøre seg valgretten straks lovens vilkår er tilstede”.⁵⁴ Det kan likevel tenkes enkelte ”spesielle stillinger” som det kan være vanskelig å dele på, uten at forarbeidene eksemplifiserer dette.⁵⁵ Forvaltningspraksis viser at det ikke ses bort fra at en stillings karakter og ansvar kan tillegges vekt ved vurderingen om

⁵³ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 34.

⁵⁴ op.cit. s. 17.

⁵⁵ op.cit. s. 40.

arbeidstaker kan gis rett til redusert arbeidstid,⁵⁶ men fastholder at dette må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.⁵⁷

Uttrykket ”sin” arbeidstid indikerer at arbeidstakere med deltid også omfattes.

Forarbeidene er tause om denne tolkningen, men ut fra praksis ser det ut til at deltidsansatte har de samme rettighetene som heltidsansatte.⁵⁸ Den minste stillingen som har vært gjenstand for tvisteløsning utgjorde ca. 10 % av full tid.⁵⁹

3.1.2 Historisk tilbakeblikk

Lovbestemmelsen om rett til redusert arbeidstid ble introdusert ved en lovendring i 1982. Bestemmelsen bygde på Deltidsutvalgets utredning NOU 1980: 52: ”Valg av arbeidstid”, som hadde til formål å utrede økt adgang til deltidsarbeid. I utredningen ble det konkludert med at det var behov for en bestemmelse om betinget rett til redusert arbeidstid, og det ble formulert et utkast til en lovbestemmelse om dette.⁶⁰ Ideer om at visse arbeidstakergrupper skulle gis rett til redusert arbeidstid, var ikke nye. Fra midten av 1970-tallet var temaet ved flere anledninger oppe i den politiske debatt, og det var særlig småbarnsforeldrenes behov som ble drøftet.⁶¹ Snaue 10 år etter den første debatten ble en moderert utgave av deltidsutvalgets lovforslag vedtatt, og i 1983 ble § 46A satt i kraft. Loven ble ansett som ”et konkret bidrag i Regjeringens likestillingspolitikk” da det ble hevdet at flere kvinner ville gå ut i arbeidslivet dersom de kunne kombinere yrkesliv med omsorgsforpliktelser på en tilfredsstillende måte.⁶²

⁵⁶ T sak 7/2007.

⁵⁷ T sak 16/2006.

⁵⁸ F.eks. D sak 05/14121 og T sak 1/2006, som begge gjaldt deltidsansatte som fikk innvilget ytterligere reduksjon.

⁵⁹ T sak 5/2006.

⁶⁰ Se NOU 1980: 52 s. 119.

⁶¹ F.eks. St.meld. nr. 51 (1973–74) og St.meld. nr. 79 (1980–81).

⁶² Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 3.

3.1.3 Ny versus gammel lov

Lovteksten har gått gjennom flere endringer underveis, og det synes som om loven i dag er en annen enn da den ble vedtatt for 25 år siden. Det første man legger merke til er at paragrafen er blitt mindre omfattende: Opprinnelig hadde den sju ledd. Nå er den redusert til å være en paragrafs 4. ledd, bestående av tre punktum. Når det ses bort fra omfanget, særpreges utviklingen av at loven er blitt mer generell og mer fragmentarisk. Med generell menes at det er blitt flere utvidelser og større avtalefrihet for partene. Opprinnelig ble det gjort unntak for militært personell. Begrensningen ble fjernet ved en lovendring i 1995.⁶³ Samtidig innførte lovgiver en annen begrensning, som gikk på at avtalt arbeidstidsordning maksimalt skulle vare i to år. Denne fristen ble ikke videreført i den nye loven da det ble forutsatt at partene selv ville være bedre i stand til å finne avtaler om dette.⁶⁴ Dette argumentet ble også lagt til grunn ved endringen av saksbehandlingsreglene, slik at det ikke lenger stilles strenge krav til arbeidstakers varsel. Med fragmentarisk menes at lovteksten er forenklet på en slik måte at regler som tidligere fulgte direkte av paragrafen, nå finnes andre steder i arbeidsmiljøloven, eller i et annet lovverk. Dette gjelder bl.a. regler som stilte krav til avtalens form og innhold, aml. 1977 § 46A 2. ledd, og saksbehandlingsregler i tilfelle tvist, § 46A 6. ledd. I dag finnes disse reglene hhv. i aml. §§ 14-5/14-6 og i forskriften for Tvisteløsningsnemnda. Med den nye loven ble uttrykket ”særlig ulempe” byttet ut med ”vesentlig ulempe”. Av forarbeidene følger at dette kun var ment som en språklig endring.⁶⁵

3.2 Mulighet eller rettighet – Hva innebærer en rett til redusert arbeidstid?

Både ved etablering av en arbeidsavtale og ved senere endring, har arbeidstaker og arbeidsgiver muligheter for å avtale at arbeidstaker skal ha redusert arbeidstid. En slik arbeidsavtale gir arbeidstaker, innen enighetens grenser, mulighet for en individuelt

⁶³ Ot.prp. nr. 50 (1993–94) s. 118 flg.

⁶⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 167.

⁶⁵ op.cit. s. 166.

tilpasset arbeidstid. Dersom partene ikke ønsker en slik avtale, kan bestemmelsen i § 10-2, 4. ledd, på bestemte vilkår gi arbeidstaker rett til redusert arbeidstid.

En rett til redusert stilling etter loven gir arbeidstaker en *rettighet* som arbeidsgiver har *plikt* til å ta til følge. For arbeidsgiver innebærer dette at han må sørge for at arbeidstidsreduksjonen blir reell for arbeidstaker. – Redusert arbeidstid er lite verdt dersom arbeidstaker må ta fritiden til hjelp for å komme à jour med arbeidet: I A sak 03/26285 blir det understreket at arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmengden blir mindre som følge av en arbeidstidsreduksjon. Videre er det sagt at en slik rettighet innebærer en rett til reduksjon i den stilling man er ansatt i, slik at man ikke skal være tvunget til å gå over i en annen stilling for å få reduksjonen.⁶⁶ Dette gjelder generelt, men er nok en typisk problemstilling for arbeidstakere i ledende stillinger, hvor arbeidsgiver tilbyr redusert arbeidstid i form av fritak for lederfunksjonen eller liknende. Utgangspunktet skal være at en reduksjon i arbeidstid ikke er det samme som en reduksjon i arbeidstakers ansvar.⁶⁷ Når dette er sagt, må det tilføyes at dersom stillingens art og omfang vanskeliggjør en reduksjon, kan arbeidsgiver være pliktig til å tilby en annen type stilling, med ønsket reduksjon.⁶⁸

En rett til å redusere arbeidstiden etter bestemmelsen i § 10-2, 4. ledd, betyr at arbeidstaker skal få kortere arbeidstid enn det som fremgår av arbeidsavtalen. Dette innebærer at arbeidstaker kan få kortere arbeidsdager, færre arbeidsdager per uke eller helt arbeidsfrie perioder.⁶⁹ Uttrykket ”arbeidsfrie perioder” har av Tvisteløsningsnemnda blitt tolket slik at det kan gis fullt fritak fra arbeidet i et år,⁷⁰ og er ikke begrenset til å gjelde bare kortere perioder, typisk skoleferier o.l.

⁶⁶ A sak 04/24374.

⁶⁷ A sak 03/26285, T sak 16/2006.

⁶⁸ A sak 04/22876.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 166.

⁷⁰ T sak 5/2006. Arbeidstaker hadde en 10 % kommunal bistilling som det ble søkt om ett års fritak fra.

Rettigheten kan ikke begrenses gjennom avtale mellom partene.⁷¹ Retten til arbeidstidsreduksjon kan heller ikke begrenses av retningslinjer, lokale satsninger, kommunale strategiplaner,⁷² forskrifter⁷³ e.l., som arbeidsgiver er bundet av. Rett til å arbeide deltid varer i utgangspunktet så lenge vilkårene er oppfylt.⁷⁴ Det kan derfor være grunn til å vurdere situasjonen på nytt, hvis arbeidstakers behov forandres, eller ved endrede forhold i virksomheten. En tolkning av arbeidsavtalen kan riktignok gi holdepunkter for at den reduserte arbeidstiden likevel skal vedvare. Selv om arbeidstaker har hatt redusert stilling en stund, kan situasjonen tilsi en forlengelse.

Redusert arbeidstid fører nødvendigvis til reduserte arbeidsinntekter, men bestemmelsen inneholder ingen rett til lønnskompensasjon.

3.2.1 Rett til å bestemme den nærmere gjennomføringen?

Et sentralt spørsmål er om rett til redusert arbeidstid også innebærer en rett til å bestemme reduksjonens nærmere gjennomføring, det være seg ordningens omfang, varighet, plassering, krav på et fast arbeidsmøster o.l. Ut fra lovteksten er det ingen holdepunkter for å gi rettigheten dette omfanget. Det kan imidlertid spørres om rett til reduksjon blir en reell rettighet dersom arbeidstaker ikke kan legge føringer på hvordan reduksjonen skal tas ut. Her vil det være av betydning hva som er motivasjonen for den ønskede gjennomføringen. F.eks. vil det være et viktig argument for å innvilge reduksjon i form av fri på fredager dersom man mangler barnepass denne ukedagen.⁷⁵ Et annet eksempel på en tungtveiende grunn er hvis arbeidstaker trenger kortere arbeidsdager på grunn av levering i barnehage ved åpningstid.⁷⁶ Situasjonen blir ytterligere presserende dersom arbeidstaker er alene med omsorgen. Gjennom analyse av praksis synes det som om problemer med barnepass

⁷¹ Jf. aml. § 1-9.

⁷² A sak 05/17955.

⁷³ D sak 02/11287.

⁷⁴ P sak 98/00938.

⁷⁵ D sak 05/14121.

(barnehage e.l.) og levering/henting i barnehage er særlig tungtveiende grunner som gir arbeidstaker rett til å få gjennomført ordningen på en spesiell måte.⁷⁷ Dersom det ikke foreligger tungtveiende grunner bak kravet om en spesiell gjennomføring, er det ikke like store sjanser for å få innvilget reduksjon. Relevant for resultatet er det også om arbeidsgiver kommer med forslag til en alternativ gjennomføring som arbeidstakeren ikke har god grunn til å forkaste.⁷⁸ Forvaltningen har kommet med generelle uttalelser i forbindelse med hvor langt retten til å få en bestemt arbeidstidsordning lagt til grunn rekker. Disse tyder på at rett til en bestemt gjennomføring, på samme måte som selve rettigheten, er gjenstand for en ulempevurdering: I en presedenssak⁷⁹ er det sagt det at det er arbeidstaker selv som er nærmest til å avgjøre omfanget av reduksjonen, begrenset av at reduksjonen ikke innebærer ”særlig ulempe”. Dette betyr at det først og fremst er arbeidstakers forslag som skal legges til grunn. En klagesak fra Direktoratet viser at omsorg for barn kan forsterke retten til å bestemme reduksjonens gjennomføring.⁸⁰ I denne saken uttalte Direktoratet at formålet med bestemmelsen er, i tillegg til å gi rett til redusert arbeidstid, å gi rett til å få arbeidstiden plassert slik at yrkesaktivitet og omsorgsarbeid kan kombineres på en god måte. Uttalelsene fra Tvisteløsningsnemnda er mer nyanserte: ”Retten til redusert arbeidstid innebærer etter nemndas oppfatning ikke en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres”, og at ”... også dette vil bero på en interesseavveining og en konkret, skjønnsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.”⁸¹

3.2.2 Lovanalyse

”*Helsemessige*” grunner: Begrepet er ikke nærmere definert i lovteksten. Dersom det legges en vanlig forståelse til grunn, omfattes alle psykiske og fysiske sykdommer, lidelser

⁷⁶ D sak 02/3597.

⁷⁷ D sak 02/3597, 05/14121, A sak 03/4284, 04/13473, T sak 2/2006, 24/2006 m.fl.

⁷⁸ F.eks. T sak 3/2006.

⁷⁹ P sak 94/02439-462.38.

⁸⁰ D sak 04/9235.

og plager. I forarbeidene står det at ”helsemessige grunner” refererer seg til sykdom hos arbeidstaker selv, og at arbeidsgiveren må kunne be om at det fremlegges legeattest.⁸²

I praksis har kravet til dokumentasjon ikke vært ubetinget avgjørende, og det uttales i en sak at ”uten at det foreligger særskilte opplysninger om hvilken helsemessig situasjon som foreligger, legges det til grunn at arbeidstaker i utgangspunktet oppfyller vilkårene”.⁸³

Hvilke helsemessige plager som har vært inkludert i praksis strekker seg fra å ikke være angitt i det hele tatt, som i eksemplet over, til helt særegne tilfeller, som helseplager grunnet Downs syndrom.⁸⁴

Lovteksten gir ingen forklaring på vilkåret ”*sosiale*” grunner, men uttrykket indikerer at det har med arbeidstakers livssituasjon og familieforhold forhold å gjøre. Forarbeidene utdyper dette nærmere og sier at ”sosiale” grunner kan anføres av enslige forsørgere og av foreldre som har barn med kroniske sykdommer. Forpliktelser overfor andre familiemedlemmer, som omsorgsansvar for varig syke/pleietrengende foreldre eller ektefelle, er også omfattet av begrepet.⁸⁵ Dokumentasjon kan kreves.⁸⁶ Foreldre med syke/funksjonshemmede barn og aleneforeldre trenger ikke å dokumentere sitt behov.⁸⁷ I praksis er ikke kravet til dokumentasjon strengt: I T sak 5/2006, ønsket arbeidstaker reduksjon på grunn av omsorgsoppgaver for små barn og aldrende mor.

Twisteløsningsnemnda slo fast at det forelå både ”viktige velferdsgrunner” og ”sosiale grunner”, til tross for manglende dokumentasjon om ansvaret for moren.

Forvaltningspraksis viser at uttrykket ”sosiale” grunner har fått et mindre omfang enn forutsatt i forarbeidene, til tross for at flere av sakene har dreid seg om aleneforeldre⁸⁸ eller

⁸¹ T sak 2/2006, 3/2006, 19/2007 m.fl.

⁸² Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

⁸³ A sak 02/14774.

⁸⁴ P sak 96/00750.

⁸⁵ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

⁸⁶ *ibid.*

⁸⁷ *ibid.*

⁸⁸ F.eks. A sak 02/11696, 03/4284, 03/25037, 04/4249.

foreldre med syke barn.⁸⁹ Grunnen er at sakene har blitt vurdert under vilkåret ”viktige velferdsgrunner” dersom det har vært små barn inne i bildet.⁹⁰ Når det gjelder de få sakene hvor forvaltningen har vurdert reduksjon på sosialt grunnlag, har arbeidstaker hatt omsorg for noen i nær familie.⁹¹ I den ene av disse sakene, T sak 13/2006, delte Tvisteløsningsnemnda seg i synet på hva som kunne gå inn under begrepet. Flertallet kom under tvil til at de syke svigerforeldrene, som arbeidstakerens kone hadde ansvaret for, var et relevant og tilstrekkelig tungtveiende forhold som ga rett til reduksjon. Saken viser at det ikke bare tas hensyn til arbeidstakers ansvarsoppgaver, men også *familiens* oppgaver.⁹²

”Viktige velferdsgrunner”: Lovteksten inneholder ingen forklaring på hva som menes med dette grunnlaget, og den vage formuleringen er vanskelig å tolke slik den står. Forarbeidene gir svar: ”Med begrepet ”velferdsgrunner” har departementet i første rekke tenkt på behovene hos foreldre med små barn som i en periode ønsker å få mer tid til samvær med disse, eller som har særlige problemer med å skaffe barnetilsyn i arbeidsperioden.”⁹³ I tillegg er uttrykket beregnet på situasjoner som grenser opp mot de to andre, bl.a. eldre og slitne arbeidstakere som synes full stilling er for krevende.⁹⁴ For at redusert arbeidstid skal gis på velferdsmessig grunnlag, må det foreligge et kvalifisert behov, en ”viktig” velferdsgrunn, og det kan også her bes om dokumentasjon på forholdet.⁹⁵ Kravet om dokumentasjon gjelder riktignok ikke for foreldre med barn under 10 år da de ansees å ha kvalifisert behov fordi de er småbarnsforeldre.⁹⁶ Forhold som lang reisevei, deltakelse i politisk virksomhet, idrett eller andre fritidsaktiviteter er ikke å anse som ”viktige

⁸⁹ F.eks. A sak 02/8028, 03/23248, 03/25037, T sak 24/2007, 42/2007.

⁹⁰ Her vises til det som står på www.arbeidstilsynet.no når det gjelder rett til redusert arbeidstid: Aleneforeldre er plassert under ”viktige velferdsgrunner” og ikke ”sosiale grunner”.

⁹¹ T sak 5/2006, 13/2006.

⁹² Sammenlikn med Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40: ”... og som **arbeidstakeren** har ansvaret for”. (Min utheving.)

⁹³ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

⁹⁴ Her er det endring i sikte, se kapittel 6. Les mer på www.regjeringen.no.

⁹⁵ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

⁹⁶ *ibid.*

velferdsgrunner”.⁹⁷ I praksis har ”viktige velferdsgrunner” vært ensbetydende med det å ha omsorg for barn, oftest under 10, men også eldre,⁹⁸ og det foreligger ingen saker hvor ”viktige velferdsgrunner” er blitt påberopt av en sliten, aldrende arbeidstaker.

Rekkefølgen på vilkårene ”*helsemessige, sosiale eller viktige velferdsgrunner*”, er i følge forarbeidene ingen rangordning, og det presiseres at ordningen særlig tar sikte på å gi ”småbarnsforeldre, personer med omsorgsforpliktelser og eldre/syke arbeidstakere rett til redusert arbeidstid”.⁹⁹ I henhold til forarbeidene kan det imidlertid tyde på at ”helsemessige” grunner står sterkere enn de to andre vilkårene.¹⁰⁰ Når det gjelder arbeidsgivers forpliktelser i forbindelse med yrkeshemmede arbeidstakere,¹⁰¹ må arbeidsgiver normalt strekke seg lenger enn ellers når det gjelder ulemper for virksomheten.¹⁰² (Denne tilretteleggingsplikten som fulgte av aml. 1977 § 13 nr. 2, er videreført i den nye lov § 4-6. Redusert arbeidstid kan være et aktuelt tiltak.¹⁰³) Et eksempel fra praksis gir støtte til denne tolkningen: I D sak 02/11287 henviste Direktoratet til arbeidsgivers ansvar for ansatte med yrkeshemming og mente at behovet for arbeidstidsreduksjon var særlig stort ved ”helsemessige” grunner. Arbeidstakeren led av utbrenthet, hypertensjon og søvnløshet. En slik uttalelse om at ”helsemessige” grunner medfører et større behov for arbeidstidsreduksjon, har jeg bare sett i denne ene saken. Manglende henvisning til forarbeidene utelukker derimot ikke at saksbehandlerne har tatt dette i betraktning; det kan være at dette er vurderinger som ikke er kommet eksplisitt til uttrykk.

⁹⁷ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

⁹⁸ A sak 03/26285, 04/4248, 04/4249, 04/18845.

⁹⁹ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 16.

¹⁰⁰ op.cit. s. 40.

¹⁰¹ Med ”yrkeshemmede” i denne forbindelse menes **ikke** funksjonshemmede, men arbeidstakere som har en forbigående sykdom med tilretteleggingsbehov, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 309.

¹⁰² Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

¹⁰³ ibid.

Videre sier forarbeidene at oppregningen av hva som skal kunne anses som "*helsemessige, sosiale eller vektige velferdsgrunner*", ikke er ment å være uttømmende.¹⁰⁴ Dette betyr at det kan være tilfeller som selv om de ikke omfattes direkte av oppregningen, bør omfattes. Praksis som er gjennomgått har imidlertid få eksempler på tilgrensede tilfeller.¹⁰⁵

Med "*behov*" viser loven at den gjør et skille mellom behøvende arbeidstakere og øvrige arbeidstakere, og dette behovet skal være begrunnet i et av de nevnte grunnlagene (vilkårene).

"... *uten vesentlig ulempe for virksomheten.*" Med denne begrensningen setter loven ytterligere et vilkår for å få rett til arbeidstidsreduksjon. Hva som menes med uttrykket "*vesentlig ulempe*", er vanskelig å vite slik formuleringen står i loven. Kravet om en "*vesentlig*" ulempe indikerer at generelle ulemper må tåles. Forarbeidene gir nærmere forklaring og gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering i forbindelse med hvilke ulemper som kan påberopes, og hvordan disse skal avveies i forhold til arbeidstakers behov for reduksjon: En arbeidstidsreduksjon vil regelmessig føre til ulemper, men problemene må være nokså betydelige før de kan karakteriseres som vesentlige etter loven. Omorganisering av arbeidsoppgaver eller anskaffelse av vikar er ikke ansett som vesentlige ulemper.¹⁰⁶ I praksis anføres mange forskjellige ulemper av arbeidsgiver, som økonomiske problemer,¹⁰⁷ hensynet til øvrige ansatte,¹⁰⁸ og problemer med å få turnusen til å gå opp.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

¹⁰⁵ Se kapittel 4.3.3, Omsorg for barn over 10 år.

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 34.

¹⁰⁷ P sak 98/00938 m.fl.

¹⁰⁸ P sak 04/13398 m.fl.

¹⁰⁹ T sak 3/2006 m.fl.

4 Analyse av forvaltningsvedtak – Interesseavveiningen

4.1 Presentasjon

I dette kapitlet skal det redegjøres for partenes anførsler og forvaltningens skjønnsmessige vurderinger.

Vi får se arbeidstakersiden først, med en gjennomgang av de ulike grunnlagene som er anført. Etter det blir arbeidsgiversiden presentert, med en redegjørelse av ulemper og andre momenter som er relevante å ta i betraktning ved interesseavveiningen. Før det gjøres skal det gis en kort oversikt over tvistens gjenstand.

Når det refereres til vedtak, blir betegnelsene ”særlig” og ”vesentlig” ulempe brukt om hverandre, avhengig av om vedtaket er fra den gamle eller den nye loven. Som nevnt i kapittel 3.1.3 er det ingen rettslig forskjell på disse uttrykkene.

4.2 Tvist om rett eller tvist om gjennomføring?

En tvist om rett til redusert arbeidstid kan ha forskjellige utspring. For det første kan det være tvil om arbeidstakers grunnlag er av en slik art at det omfattes av (ett av) vilkårene. Beslektet med dette er tvil om arbeidstakers behov. Slike tvister handler om ”inngangsvilkåret”; om grunnlaget for rett til reduksjon. Det kan eksempelvis være tvil om arbeidstakers helsetilstand omfattes av begrepet ”helsemessige” grunner¹¹⁰. En lege krevde arbeidstidsreduksjon på grunn av ”helsemessige” grunner, som i dette tilfellet omfattet søvnløshet, hypertensjon og utbrenthet. Arbeidsgiver tvilte på om plagene var omfattet av uttrykket og avslo på dette grunnlag kravet.

For det andre kan tvisten være et resultat av arbeidstakers krav til den nærmere gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen. I et slikt tilfelle bestrides ikke arbeidstakers grunnlag, og det er enighet om at arbeidstaker *generelt* sett har rett til reduksjon. Det er

¹¹⁰ D sak 02/11287.

hvordan reduksjonen skal tas ut, som skaper tvist. Arbeidsgiver avslår redusert arbeidstid fordi gjennomføringen, slik arbeidstaker krever, vil føre til ”vesentlige ulemper”. Tvisten kan dreie seg om alle sider ved gjennomføringen; størrelse, varighet og plassering av fritimer/-dager/-perioder. Praksis kan brukes som illustrasjon:¹¹¹ Arbeidstaker ønsket deltid på grunn av omsorg for barn under 10 år (”vektige velferdsgrunner”). Partene var enige om at arbeidstakeren av denne grunn hadde rett til reduksjon. Ordningen skulle innebære 80 % stilling, med fri hver fredag. Arbeidsgiver innvilget 80 %, men kunne ikke akseptere fridagens plassering, da fredagsfri ville føre til vesentlige ulemper for bedriften.

En tredje tvistevariant er de tilfellene der arbeidets art og omfang gjør at stillingen synes uegnet for deling. Det er med andre ord spørsmål om stillingen, på generelt grunnlag, ikke kan deles. En annen måte å formulere det på er at en arbeidstidsreduksjon vil kunne føre til at arbeidsoppgavene ikke kan ivaretas på en tilfredsstillende måte, og det er nok mer snakk om at en reduksjon vil måtte gå ut over stillingsfunksjonen snarere enn å påføre virksomheten ulemper. I T sak 7/2007 ville arbeidstaker, i eiendomsbransjen, gå ned til 50 % stilling, med fri annenhver uke. Begrunnelsen var delt omsorg for barn under 10 år. Arbeidsgiver avslo kravet og hevdet at stillingens art og medfølgende ansvar gjorde at stillingen fremsto som umulig å dele.

I det analyserte materialet har det vært tvist om både rett og gjennomføring, men hovedtendensen har bestått i uenighet om arbeidstidsreduksjonens gjennomføring.

4.3 Arbeidstakers anførsler

4.3.1 ”Helsemessige” grunner

Det er få eksempler på tvister om rett til redusert arbeidstid med grunnlag i ”helsemessige” grunner,¹¹² og det er følgelig lite å tilføye lovanalysen i kapittel 3.2.2. Antallet kunne nok

¹¹¹ T sak 17/2006.

¹¹² Se statistikk kapittel 1.3.3.

ha vært høyere, for i flere saker har arbeidstakers helsemessige status blitt dokumentert, uten at dette har blitt vurdert som et (kombinert) grunnlag.¹¹³ Årsaken kan være at arbeidstaker har søkt om reduksjon av hensyn til omsorg barn, og da har det ikke vært nødvendig å vurdere andre grunnlag enn ”vektige velferdsgrunner”. Ett eksempel fra praksis er A sak 03/9573: Det ble fastslått at arbeidstaker hadde ”vektige velferdsgrunner” som ga grunnlag for reduksjon. Ut over dette ble det dokumentert med legeerklæring at arbeidstakers helse tilsa redusert stilling. Den helsemessige situasjonen ble i liten grad kommentert av Arbeidstilsynet, til tross for at arbeidstaker kunne tenkes å ha rett til reduksjon også på dette grunnlaget.

Når det gjelder vurderingen av de helsemessige grunnene, kan det nevnes at alle som har anført dette grunnlaget, har fått medhold av forvaltningen, til tross for at reduksjonen har vært relativt omfattende og den ønskede gjennomføringen har manglet begrunnelse. Det tyder kanskje på at ulempevurderingen i slike tilfeller er strengere enn ellers, jf. kapittel 3.2.2: I T sak 21/2006 ønsket arbeidstaker, en bussjåfør med 50 % arbeidsevne (uføretrygdet) reduksjon ned til 10 % av normaltid. Tvisteløsningsnemnda sa seg enig med arbeidsgiver i at stillingsandelen og gjennomføringen av den (arbeid annenhver torsdag ettermiddag) kunne by på utfordringer, både i forhold til turnusen og den daglige trafikkstyringen, men flertallet ga arbeidstaker medhold. Mindretallet anså de nevnte utfordringene som vesentlige og la i tillegg betydelig vekt på arbeidsgivers tilbud om ekstravakter.

4.3.2 ”Sosiale” grunner

Ved gjennomgang av sakene er det ikke funnet en eneste sak hvor arbeidstaker anfører ”sosiale” grunner alene, slik at det heller ikke her er mye å tilføye.¹¹⁴ Derimot finnes noen

¹¹³ A sak 03/9573, 04/4248.

¹¹⁴ Riktignok er det gitt rett til reduksjon på sosialt grunnlag i én sak, T sak 13/2006. I denne saken oppga arbeidstaker to vilkår, hvor det ene ble underkjent.

få eksempler på kombinasjoner av ”sosiale” og ”viktige velferdsgrunner”.¹¹⁵ I disse sakene har den sosiale grunnen bestått av omsorg for en aldrende mor/svigerforeldre og aleneomsorg for barn. Dette er for øvrig den eneste saken hvor forvaltningen har kategorisert aleneomsorg som en sosial grunn. Som for ”helsemessige grunner” kunne antallet kombinasjoner vært høyere. Praksis rundt plasseringen av aleneforeldre er nevnt i kapittel 3.2.2. Når det gjelder andre tilleggsbelastninger som kan gi rett til redusert arbeidstid på sosialt grunnlag, er det funnet én sak hvor arbeidstakers barn var funksjonshemmet,¹¹⁶ og én sak hvor arbeidstakers blinde og diabetessyke ektemann krevde hjelp hver morgen,¹¹⁷ uten at dette ble vurdert som sosiale grunner.

4.3.3 ”Viktige velferdsgrunner”

”Viktige velferdsgrunner” kan deles inn i kategorier etter grunnlagets art, som alle dreier seg om barn:

a) Omsorg for barn under 10 år

Under vilkåret ”viktige velferdsgrunner” er omsorg for små barn (under 10 år) klart den situasjonen som anføres hyppigst som grunnlag, og 90 % av samtlige saker har denne begrunnelsen for reduksjon. Som nevnt tidligere har foreldre med barn under 10 år en begrunnelse for reduksjonen gjennom barnas alder, og de trenger i utgangspunktet ikke å dokumentere behovet nærmere.¹¹⁸ Forarbeidene sier ikke hvorfor, men det er ikke vanskelig å forstå at foreldre i småbarnsperioden skulle trenge mer tid til familien. Denne særstillingen innebærer at det er tilstrekkelig å opplyse at man har små barn for å få bli vurdert som rettighetshaver. I noen av sakene har enkelte arbeidstakere opplyst at de ønsker å arbeide mindre for å kunne tilbringe mer tid sammen med barna.¹¹⁹ Et ytret ønske om

¹¹⁵ A sak 03/4284, T sak 5/2006, 13/2006.

¹¹⁶ T sak 24/2007.

¹¹⁷ D sak 05/14121.

¹¹⁸ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

¹¹⁹ D sak 04/15104, T sak 17/2006, A sak 02/11696, A sak 04/15731.

mer samvær har i følge forvaltningen vært tilstrekkelig – men ikke nødvendig – å anføre, for å få rett til reduksjon. Som eksempel nevnes A sak 04/15731, hvor arbeidstaker ønsket å starte arbeidsdagen tidligere og dermed fremskytte sluttidspunktet slik at hun kunne få mer kvalitetstid med sønnen sin. Denne begrunnelsen hadde Arbeidstilsynet ingen innvendinger mot, og arbeidstaker fikk medhold. Det er imidlertid grenser for hvor langt et ønske om samvær kan gå: I A sak 04/5585 ønsket en bilmekaniker 50 % reduksjon, med spesialtilpasset turnus. Arbeidsordningen skulle tilpasses konas vaktliste, slik at en av foreldrene kunne være hjemme med barnet til enhver tid. (De ønsket ikke barnehage.) Kravet om en skreddersydd løsning ville innebære for store ulemper for verkstedet, og avslag ble gitt.

b) Omsorg for barn over 10 år

Et fåtall av sakene gjelder omsorg for barn over 10 år. Det betyr ikke at arbeidstaker ikke kommer inn under kategorien ”vektige velferdsgrunner” av den grunn. I A sak 04/4249 uttalte Arbeidstilsynet at det ved fylte 10 år ikke lenger var noen ”automatikk” som følge av alder som gir rett til redusert arbeidstid. Isteden måtte det ses hen til hvilke andre behov reduksjonen var ment å tilfredsstille. I den angitte saken ble omsorg for barn vektlagt til tross for at ”aldersgrensen” var overskredet. Grunnen var at det dreide seg om ønsket om å skape trygge rammer for barn, som opplevde frykt ved å være alene. I en annen sak¹²⁰, fastslo Arbeidstilsynet at det å skape trygge rammer for barn gikk ut over et ønske om samvær, og arbeidstakers ønske ble akseptert, selv med barn over 10 år. I begge sakene var foreldrene aleneforsørgere.¹²¹ Alderen er heller ikke avgjørende dersom barnet har

¹²⁰ A sak 04/4248.

¹²¹ Dersom man skal tolke forarbeidene slik de er formulert, vil det ikke være noen aldersgrense når arbeidstaker er aleneforsørger. Tolkningen baseres på oppregningen i Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40, andre spalte, hvor det står: ”Foreldre med barn under 10 år, kronisk syke barn eller barn med funksjonshemming og aleneforeldre ...” Dersom 10-årsgrensen skulle gjelde for aleneforeldre også, ville det være unødvendig med aleneforeldre som en spesifisert gruppe, for aleneforeldre omfattes også av begrepet ”foreldre”. Derimot kan en formålsoverordnet og kontekstuell tolkning tyde på at en aldersgrense bør gjelde også for barn av

helseplager eller behov for ekstra oppfølging.¹²² I denne forbindelse vil jeg trekke frem at forarbeidene ikke utelukker at ansvar for barn over 10 år kommer i betraktning, men at det kan kreves dokumentasjon på grunnlaget dersom barnet har passert 10 år.¹²³

c) Aleneforeldre

Aleneforeldre blir ansett som en prioritert gruppe i den forstand at de ikke trenger å dokumentere behovet for reduksjon.¹²⁴ Ut i fra forarbeidene er det ingenting som tyder på at det gjelder en aldersgrense på 10 år, men ut i fra lovens formål og sammenhengen ellers bør det gjelde en aldersgrense også for denne arbeidstakergruppen. ”Tidsklemme”-problematikk, som logistikkproblemer i forbindelse med levering/henting av barn, blir klart forsterket når man er alene med ansvaret.¹²⁵ I denne forbindelse kan arbeidstaker ha behov for reduksjon på grunn av lang reisevei mellom barnehage og jobb.¹²⁶ I tillegg kan det bli vansker med å jobbe skift og i helger, for små barn kan vanskelig overlates til seg selv.¹²⁷ Her kan det nevnes at en arbeidsordning skal ikke basere seg på hjelp til barnepass fra slekt eller eldre søsken.¹²⁸ Forvaltningen har lagt stor vekt på aleneforsørgeres krav, og arbeidsgiver har måttet tåle til dels store ulemper: I P sak 98/00938 ønsket arbeidstaker 80 % stilling med fritak for kvelds- og nattskift, grunnet aleneomsorg for to små barn. Ordningen fikk *ikke* støtte fra tillitsvalgte, og arbeidsgiver pekte på store problemer med tilpasning av skiftordningen. Forvaltningen innrømte at ønsket gjennomføring ville skape ulemper for virksomheten, men ga arbeidstaker medhold. I en sak fra

aleneforeldre, men at den ikke nødvendigvis bør være 10 år. Tilsvarende gjelder nok for kronisk syke barn eller barn med funksjonshemming.

¹²² A sak 04/4249, A sak 04/18845, men også forutsatt i Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

¹²³ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

¹²⁴ Se fotnote 121.

¹²⁵ D sak 02/3597, A sak 02/11696, 03/4284.

¹²⁶ A sak 02/11696. Lang reisevei er vanligvis ikke relevant, Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40–41.

¹²⁷ A sak 03/3624, 04/4248, T sak 19/2007.

¹²⁸ A sak 04/4248.

Tvisteløsningsnemnda ble ulempene for store:¹²⁹ Arbeidstaker, i eiendomsmeglerbransjen, ønsket arbeidstaker 50 % redusert, med fri annenhver uke, i omsorgsuken. Nemnda støttet arbeidsgiver og vektla at det på grunn av karakteren av stillingen og ansvaret som fulgte med, ville føre til vesentlig ulempe om arbeidstakeren fikk innvilget reduksjonen som ønsket.

d) Problemer med hensyn til barnepass

I mange av sakene fra Arbeidstilsynet er barnepassproblemer oppgitt som grunn for arbeidstidsreduksjonen. Spesielt har det vært problemer med pass av barn på dagtid, hvor barna har vært helt/delvis uten barnehageplass.¹³⁰ Barnepassproblemer fordrer gjerne en spesiell gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen, og i de foreliggende sakene er andelen medhold høy. Eksempelvis A sak 05/7745, hvor arbeidstaker manglet barnehageplass og dermed var nødt til å ta seg av barnet selv. Av denne grunn var det behov for redusert arbeidstid og et senere starttidspunkt, slik at mannen kunne overta omsorgen når hans arbeidsdag var slutt. Arbeidstilsynet ga medhold. Videre har det vært nødvendig med arbeidstidsreduksjon på grunn av levering og henting i barnehage:¹³¹ I T sak 24/2006 ønsket arbeidstaker kortere daglig arbeidstid, slik at hun kunne hente datteren ved barnehagens stengetid. Tvisteløsningsnemnda ga henne medhold. Problemer med barnepass kan også oppstå for arbeidstakere som arbeider kveld-, natt- og/eller helg, hvor samboer/ektefelle er utilgjengelig på grunn av eget arbeid.¹³² Det understrekes i forarbeidene at det i slike tilfeller kan tas hensyn til ektefellens arbeidstid.¹³³ I denne forbindelse skal det nevnes en sak hvor arbeidstaker fikk avslag: A sak 02/10115: Arbeidstaker jobbet i turnus med helgevakter hver tredje helg. Hun ønsket fritak fra helgearbeid grunnet omsorg for fem mindreårige barn. Ektemannen jobbet stort sett hver

¹²⁹ T sak 7/2007.

¹³⁰ A sak 03/15063, 04/7530, 04/14760, D sak 04/15104, T sak 2/2006 m.fl.

¹³¹ A sak 03/4284, 04/19121, T sak 24/2006 m.fl.

¹³² A sak 02/5938, 03/14355, 04/4793 m.fl..

¹³³ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

helg, og dermed ble det store problemer de helgene hun selv skulle jobbe. Arbeidsgiver avslo av hensyn til vikarproblemer og merarbeid på de øvrige ansatte. Arbeidstilsynet støttet arbeidsgiver, og i tillegg ble det påpekt at ektemannen hadde rett til fri annenhver helg, slik at det skulle la seg ordne å fordele arbeidshelgene.

4.3.4 Arbeidstakers behov

Som nevnt tidligere foreligger et behov for redusert arbeidstid dersom et av vilkårene kan godtgjøres, enten ved hjelp av dokumentasjon, eller fordi man har omsorg for små barn. Dersom det ikke foreligger forsterkende elementer, kan dette uttrykkes som et generelt eller alminnelig behov for reduksjon. En sak fra Tvisteløsningsnemnda skal brukes som illustrasjon:¹³⁴ Arbeidstaker ønsket fritak fra arbeid hver tredje helg i fire måneder for å kunne tilbringe mer tid sammen med sine tre små barn. I avveiningen mellom behov og ulemper sier Tvisteløsningsnemnda at ”arbeidstaker har imidlertid ikke påberopt seg noen særlige forhold ... utover henvisningen til at hun har små barn”. Ulempene ble av denne grunn vurdert som vesentlige, og arbeidstakeren tapte.

Forsterket behov: Ved et forsterket behov kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå enn ellers.¹³⁵ Det er mange faktorer som kan gi et forsterket behov, og flere av dem kunne gitt rett til redusert arbeidstid på selvstendig grunnlag: Sykdom/plager,¹³⁶ tilpasningsproblemer,¹³⁷ lærevansker hos barn.¹³⁸ Videre: problemer med barnepass (inkludert levering og henting),¹³⁹ aleneansvar,¹⁴⁰ samlivsbrudd/dødsfall/andre familiære problemer,¹⁴¹ problemer med egen helse,¹⁴² m.m.

¹³⁴ T sak 22/2006.

¹³⁵ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 40.

¹³⁶ P sak 96/00890.462.38, A sak 03/12699, T sak 38/2007.

¹³⁷ A sak 02/8028, 04/4249.

¹³⁸ T sak 52/2007.

¹³⁹ A sak 04/7530, T sak 24/2006.

¹⁴⁰ P sak 98/00938, A sak 03/4284.

¹⁴¹ P sak 98/00938, T sak 17/2006, 19/2007.

Det kan også være relevant at arbeidstakeren praktisk talt er alene med omsorgen som følge av ektefellens/samboerens reisevirksomhet.¹⁴³ Jo flere faktorer, jo sterkere er behovet for arbeidstidsreduksjon: I A sak 03/13290 ønsket arbeidstaker firedagersuke og kortere dager. Grunnen var omsorg for barn under 10, mangelfull barnehageplass og hensyn til egen helse. I tillegg arbeidet mannen offshore. De påståtte ulempene ble ansett som uvesentlige sammenliknet med arbeidstakerens sterke behov, og reduksjon ble innvilget. Det kan også være konstatert flere vilkår, som i A sak 03/4284: Saksbehandleren understreket at siden arbeidstaker hadde styrket behov på grunn av to vilkår, måtte arbeidsgiver tåle større ulemper.

Tvil om behov: Det har hendt at arbeidsgiver og/eller tvisteløsningsorganene har vært i tvil om arbeidstakers intensjoner med arbeidstidsreduksjonen: I T sak 13/2006 ønsket arbeidstaker 50 % reduksjon i to år grunnet omsorgsoppgaver (barn og pleietrengende i familien). Arbeidstaker drev egen bedrift ved siden av. På denne bakgrunn stilte arbeidsgiver seg undrende til arbeidstakers behov for reduksjon. Flertallet i nemnda la ikke avgjørende vekt på denne opplysningen (det gjorde derimot mindretallet), og arbeidstaker fikk medhold, begrenset til ett år, betinget av at reduksjonen ble benyttet til omsorgsoppgaver. T sak 5/2006: En privatpraktiserende lege med fastlegeavtale søkte om fullt fritak fra 10 % kommunal bistilling, bl.a. begrunnet med omsorg for små barn. Flertallet la til grunn at legen nylig hadde søkt om å få øke antall pasienter til fastlegeordningen, noe som ville innebære større arbeidsmengde. Behovet for arbeidstidsreduksjon var lite presserende, og avslag ble gitt. I denne sammenheng nevnes at arbeidstaker i enkelte tilfeller selv kan ha ansvar for å minske behovet for reduksjon, slik at problemet løses på andre måter. I et par saker har arbeidsgiveren foreslått at arbeidstakers samboer/ektemann kunne redusere eller endre stillingen sin.¹⁴⁴ Arbeidstilsynet har påpekt at foreldrene står helt fritt til å bestemme hvem som skal arbeide på fulltid, og hvem som

¹⁴² A sak 03/9573, 03/26285.

¹⁴³ P sak 97/02504 445, A sak 04/18963.

¹⁴⁴ A sak 03/22086, D sak 03/19054.

skal ha redusert stilling.¹⁴⁵ Dette gjelder dog ikke unntaksløst: I A sak 02/10115 fikk arbeidstaker avslag på redusert arbeidstid i helgene, begrunnet med hensynet til de øvrige ansatte. Arbeidstaker hadde mindreårige barn å ta seg av. Et viktig moment i interesseavveiningen var at arbeidstakers mann hadde lovfestet rett til å arbeide mindre i helgene, slik at behovet for redusert arbeidstid kunne løses på annen måte.

4.4 Arbeidsgivers anførsler

4.4.1 Innledning

Å vurdere om arbeidstaker skal gis rett til redusert arbeidstid er en sammensatt prosess: Når arbeidstaker er vurdert som rettighetshaver, skal virksomhetens ulemper vurderes. I denne ulempevurderingen inngår vektlegging av ulike momenter, som vurderes i sammenheng med hverandre. Summen av momentene veid opp mot arbeidstakers behov avgjør om ulempene er av generell eller vesentlig karakter.

Konkret vurdering? Selv om forvaltningen skal foreta en konkret vurdering av ulempene i hver enkelt sak, hender det at de benytter et sammenlikningsgrunnlag, som at de viser til at ulempene for arbeidsgiver ikke er uvanlige i den aktuelle bransjen.¹⁴⁶ Dette kan bety at det for visse sektorer finnes ulemper som på grunn av utbredtheten i bransjen blir ordinære, mens de i en annen type bedrift hadde fremstått som vesentlige. Ett eksempel: Arbeidstaker ønsket 20 % reduksjon i sin lærerstilling på grunn av omsorg for små barn. Arbeidsgiver avslo, begrunnet bl.a. i klassens behov for stabilitet og at det ville være en ulempe for klassen å ha flere lærere å forholde seg til. Tvisteløsningsnemnda registrerte dette men la til at "... denne problemstillingen ikke er uvanlig i skoleverket generelt, og dermed ikke kan regnes som en vesentlig ulempe i en slik grad at det avskjærer arbeidstakers rett til redusert arbeidstid".

¹⁴⁵ A sak 02/7992.

¹⁴⁶ T sak 11/2006, 16/2007.

4.4.2 Vikar

Vikaranskaffelse og andre problemer knyttet til vikarbruk blir ofte påberopt som en vesentlig ulempe av arbeidsgiver. Tilsetting og opplæring av vikar blir derimot sett på som en *ordinær* ulempe for virksomheten, og dette er påpekt i mange av sakene, spesielt fra Arbeidstilsynet.¹⁴⁷ Når dette er sagt, må det understrekes at selv om vikar kan skaffes, vil ikke dette utelukke at virksomheten blir påført vesentlige ulemper på andre måter, slik at reduksjon likevel ikke kan gis.

Til tross for at vikarbruk i utgangspunktet anses uproblematisk, kan det være aspekter ved dette som kan føre til uakseptable, og dermed vesentlige, ulemper etter loven: Det kan f.eks. være vanskelig å få tak i vikar på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft. I A sak 02/14161 søkte arbeidstaker, tollbetjent, om 50 % reduksjon. Arbeidsgiver kunne ikke imøtekomme arbeidstakers ønske da reststillingen måtte besettes av en med fagkompetanse. Slike vikarer fantes ikke på arbeidsmarkedet. Problemet med å skaffe kvalifisert vikar ble vektlagt av Arbeidstilsynet, som av denne grunn ga arbeidstaker avslag.

I andre saker vurderes mangel på kvalifisert arbeidskraft annerledes, slik at det fokuseres på at vikaren kan få opplæring. I D sak 02/7138 jobbet arbeidstaker som vraker i klippfiskindustrien. Arbeidstilsynet var enig med arbeidsgiver i at arbeidet fremsto som svært spesialisert og at det ville ta lang tid å lære opp vikar. Likevel fikk arbeidstaker medhold i sitt ønske om 20 % stillingsreduksjon, men med begrensningen om at ordningen skulle starte først etter at høysesongen var over og opplæring av vikar var fullført.

Videre kan det være så store praktiske og økonomiske ulemper forbundet med vikarbruk, at disse fører til at arbeidstaker må gis avslag. Her skal nevnes en sak fra Tvisteløsningsnemnda:¹⁴⁸ Arbeidstaker, ambulanseflyger, ønsket 11 % reduksjon på grunn

¹⁴⁷ F.eks. P sak 94/02439-462.38, D sak 03/4392, A sak 05/7745, T sak 17/2006, 24/2007.

¹⁴⁸ T sak 4/2006.

av omsorg for to små barn. Vikarbruk var, i følge arbeidsgiver, utelukket på grunn av ambulanseflytjenestens strenge krav til kompetanse, flytimer og ansettelsestid. Nemnda la vekt på arbeidsgivers anførsler og la til at det ”som et utgangspunkt” ville være utelukket å benytte eksterne vikarer. Ordningen kunne ikke gjennomføres uten vesentlige ulemper for virksomheten og arbeidstaker fikk avslag. Som en motvekt til denne avgjørelsen skal det nevnes en liknende sak, fra Arbeidstilsynet, med motsatt resultat:¹⁴⁹ Arbeidstaker var også i denne saken ambulanseflykaptein, og det var blitt søkt om 11 % reduksjon (!) på grunn av manglende barnehageplass. Direktoratet bemerket at reduksjonen ville innebære en stor ulempe på grunn av de praktiske og økonomiske ulempene ved vikarbruk, men ga til tross for dette arbeidstaker medhold (arbeidsgiver tapte klagesaken). Når det gjaldt vikarbruk ble det fremhevet at flygerne arbeidet for mye allerede, slik at behovet for vikar ville være større enn de 11 % som reduksjonen omfattet. Dermed var ikke argumentet om kostnader og krav til antall flytimer lenger relevant.

Vanligvis kreves det at arbeidsgiver aktivt har søkt etter vikar. Som forvaltningen uttalte i en sak, kan det virke inn på resultatet om virksomheten aktivt har søkt etter stedfortreder og ikke lykkes,¹⁵⁰ men foretaksomhet er ikke ubetinget avgjørende: I P sak 04/13398 vektla Direktoratet arbeidsgivers utsagn om vikarmangel, til tross for at arbeidsgivers passivitet. I stedet ble det fokusert på driftsmessige problemer ved vikar i en 20 % stilling og at det var vanskelig å skaffe stedfortreder til en virksomhet med få ansatte, på et lite sted. Sammen med andre momenter førte dette til at arbeidstaker fikk avslag. Avgjørelsen viser at selv om det ikke er mangel på kvalifisert arbeidskraft kan det være særpreg ved stillingen som gjør vikariatet lite attraktivt. Momenter som ukurant arbeidstid (f.eks. helg eller natt),¹⁵¹ liten stillingsandel,¹⁵² ordningens korte varighet,¹⁵³ dårlig lønn,¹⁵⁴ m.m., kan virke inn på

¹⁴⁹ D sak 03/7517.

¹⁵⁰ A sak 03/22086.

¹⁵¹ P sak 98/00938, D sak 02/11287, T sak 22/2006 m.fl.

¹⁵² P sak 04/13398, D sak 03/7517, A sak 03/22086 m.fl.

¹⁵³ T sak 22/2006.

¹⁵⁴ T sak 5/2006.

mulighetene for å få besatt reststillingen. To eksempler fra helsesektoren kan nevnes: A sak 02/10115: Arbeidstaker arbeidet som hjelpepleier. Ønsket om fritak fra helgevakter på grunn av problemer med barnepass i helgene ble avslått av Arbeidstilsynet, som bl.a. la vekt på arbeidsgivers anførsler om store problemer med å få vikar til helgevakter. I T sak 5/2006 dreide det seg om fritak fra en kommunal bistilling som lege ved en videregående skole, grunnet omsorgsoppgaver. Flertallet i nemnda la til grunn arbeidsgivers påstand om at det erfaringsmessig hadde vist seg å være svært vanskelig å få dekket opp behovet for leger til små kommunale stillinger, og arbeidstaker fikk avslag.

Dersom bedriften har egen vikarordning, er dette et moment som taler for at reduksjon kan gis.¹⁵⁵ Likedan om det finnes vikarer som stepper inn i ferier o.l.¹⁵⁶ I A sak 03/16887 vektla Arbeidstilsynet at virksomheten nylig hadde permittert ansatte, slik at det skulle være gode muligheter for å få vikar. I P sak 01.02.1993 ble stor arbeidsledighet i området anført som begrunnelse for at det skulle være enkelt å få tak i vikar.

4.4.3 Hensyn til andre ansatte

Når det gjelder ordningens virkning for de øvrige ansatte, er det uttalt i en presedenssak at det må tåles noe økt arbeidspress på medarbeiderne så lenge det er i forsvarlig grad.¹⁵⁷

Uttalelsen er karakteristisk for forvaltningens avveining i mange av sakene hvor arbeidsgiver har begrunnet avslag med hensyn til de andre ansatte.¹⁵⁸ I avveiningen vil det være relevant om arbeidskollegene har tilpasset seg i en periode allerede, som i P sak 04/13398: Arbeidstaker, tannlegesekretær, ønsket forlengelse av ordningen med ukentlig fridag. Arbeidsgiver avsto kravet da de andre ansatte, på grunn av arbeidstakerens tidligere ordning med reduksjon, hadde vist fleksibilitet i flere år allerede. Arbeidstilsynet uttalte at hensynet til kolleger ikke var noe viktig argument isolert sett, men sammenholdt med

¹⁵⁵ D sak 04/9235.

¹⁵⁶ A sak 02/11696, 04/4249.

¹⁵⁷ P sak 98/00237.

¹⁵⁸ A sak 02/6802, 03/23248, 04/13473, D sak 02/11287, 05/14121, T sak 13/2006 m.fl.

andre momenter, bl.a. bedriftens begrensede størrelse, ble det et viktig og relevant argument. I flere saker har arbeidsgiver fryktet ulemper for de resterende ansatte i form av økt bruk av overtid.¹⁵⁹ Dette blir sjelden vektlagt, og arbeidsgiver får beskjed om å omorganisere eller lignende slik at overtid unngås som en permanent ordning.¹⁶⁰ I virksomheter hvor det periodevis arbeides mye overtid kan dette argumentet likevel få stor vekt: I T sak 39/2007 ble det vektlagt at de ansatte, som følge av arbeidstakers reduksjon, var nødt til å jobbe mer overtid i en allerede hektisk og overtidsbelastet periode. Tvisteløsningsnemndas flertall avslo kravet for å unngå ytterligere merarbeid for bedriftens øvrige ansatte.

4.4.4 Arbeidets art og omfang

Arbeidets art og omfang er blitt anført relativt ofte av arbeidsgiver som grunn til at reduksjon må avslås. I flere av sakene har arbeidstakeren hatt betegnelsen ”sjef” eller ”leder” i yrkestittelen, som eksempelvis prosjektleder,¹⁶¹ produksjef,¹⁶² kontorsjef,¹⁶³ eller liknende,¹⁶⁴ men det er også eksempler på at arbeidsgiver har funnet stillingen udelelig selv om arbeidet har vært av ordinær karakter: I A sak 03/14355 var arbeidstaker medarbeider ved en bensinstasjon og i A sak 04/13473 var arbeidstaker kundebehandler. (Stillingene ble ikke funnet udelelige av Arbeidstilsynet.) Felles for disse sakene har vært at arbeidsgiver har fremhevet viktigheten av å ha en synlig og samlende leder, og frykten for at en arbeidstidsreduksjon ville føre til manglende kontinuitet og nedsatt kvalitet på arbeidet. Forvaltningsorganenes syn på dette momentet har variert: Arbeidstilsynet har lagt liten vekt på dette og har uttalt at ”ulempene for bedriften må være betydelige ut over de vanlige ulempene ved at en leder arbeider i en redusert stilling, før bedriften kan få medhold i at det

¹⁵⁹ D sak 03/4392, 05/14121, A sak 02/6802, 04/4793.

¹⁶⁰ I henhold til aml. § 10-6 (1) kan overtidsarbeid bare benyttes når det forligger et særlig og tidsavgrenset behov. Overtidsarbeid skal derfor ikke gjennomføres som en fast ordning.

¹⁶¹ A sak 03/3871.

¹⁶² A sak 02/8028.

¹⁶³ T sak 16/2006.

¹⁶⁴ A sak 03/26285, 04/22876, 05/12955, D sak 05/15640, T sak 24/2007, m.fl.

foreligger en særlig ulempe”.¹⁶⁵ Tvisteløsningsnemnda har vært mer nyansert, og har fremhevet at deling av lederyrker kan være problematisk, uten å ta fokuset bort fra at det er gjennomføringen som skaper ulemper.¹⁶⁶ En sak skal nevnes: T sak 16/2006: Arbeidstaker jobbet som kontorsjef/redigerer. Hun ønsket 40 % reduksjon med fri hver torsdag og fredag, begrunnet i omsorg for små barn. Arbeidsgiver avsto bl.a. med henvisning til arbeidstakers lederansvar. Nemndas flertall støttet arbeidsgiver og fremhevet at ”karakteren av hennes stilling fremstår som problematisk i forhold til redusert arbeidstid. Dette gjelder særlig lederrollen”. Reduksjon ble avslått.

4.4.5 Arbeidsplan, skift og turnus

Noen ganger vil en arbeidstidsreduksjon føre til at turnus eller skiftplan må endres for at vaktlisten skal gå opp. Turnustilpasning kan fremstå både som en generell og en vesentlig ulempe, og det kan virke inn på avgjørelsen om reduksjonen er stor slik at det kreves en omfattende endring.¹⁶⁷ I to saker fra Tvisteløsningsnemnda ble endring av turnus vurdert litt forskjellig, men resultatet i begge saker ble likevel medhold til arbeidstaker: T sak 24/2006: Arbeidstaker ønsket 80 % reduksjon, for å kunne hente barnet i barnehagen ved stengetid. En ordning med kortere dager ville i følge arbeidsgiver resultere i at turnusen måtte endres. Nemnda anså turnusendringen som en generell ulempe. T sak 21/2006: Arbeidstaker jobbet som bussjåfør i 50 % stilling. Han ønsket ytterligere reduksjon, til 10 % stilling, av helsemessige årsaker. Nemnda støttet arbeidsgiver i at en så stor reduksjon ville være vanskelig å tilpasse turnusplanen, men disse ulempene fikk ikke avgjørende betydning for resultatet. En annen sak kan belyse problematikken ytterligere: Arbeidstaker arbeidet som flyger. Kravet om 80 % stilling, med forutberegnelighet i forhold til fridagenes plassering, ble avslått av arbeidsgiver. Begrunnelsen var at en 20 % stilling ville føre til en individuell tilpasning av arbeidstakers skiftplan, noe som ville få konsekvenser

¹⁶⁵ A sak 02/8028.

¹⁶⁶ T sak 7/2007, 16/2006.

¹⁶⁷ A sak 04/5585, T sak 21/2006.

for de øvrige flygernes skiftplaner. Tvisteløsningsnemnda la til grunn at det kompliserte skiftplanssystemet vanskeliggjorde ønsket stillingsbrøk, og avslo kravet.

Varigheten av ordningen kan også være relevant i denne sammenheng, og det kan gå i arbeidstakers disfavør om den omsøkte ordningen er av kort varighet: I en sak ønsket arbeidstaker reduksjon i form av fri fra hel- og nattevakter i en periode på 4 måneder. Tvisteløsningsnemnda avslo og vektla bl.a. at turnustilpasning ville være problematisk på grunn av ordningens korte varighet.¹⁶⁸

4.4.6 Flere ansatte med deltid

Dersom det er flere i virksomheten med deltidsstillinger, kan arbeidsgiver anføre dette som et moment mot at flere reduksjoner innvilges. Det kan f.eks. foreligge et udekket arbeidskraftbehov som følge av allerede innvilgede reduksjoner, som forsterkes dersom det innvilges enda en deltidsstilling.¹⁶⁹ I følge forvaltningen kan slike problemer være relevante, men ikke større enn at de kan løses v.h.a. vikar.¹⁷⁰ Videre kan ulempene være av praktisk art, hvor mange deltidsansatte kan skape ineffektivitet, kommunikasjons- og samarbeidsproblemer. Slike praktiske problemer har blitt lite vektlagt av forvaltningen.¹⁷¹

At det finnes mange i virksomheten med deltidsordninger, er av tvisteløsningsorganene blitt brukt som et moment *for* reduksjon: Dersom det finnes mange deltidsansatte allerede, er det en reell sjanse for at noen vil øke stillingen sin og dekke opp resttiden.¹⁷² I en sak fra Tvisteløsningsnemnda var dette momentet avgjørende for sakens utfall:¹⁷³ Arbeidstaker ble ikke innvilget to fridager per uke. I sin begrunnelse fremhevet arbeidsgiver at det allerede var mange av virksomhetens 40 ansatte som arbeidet deltid. I følge Tvisteløsningsnemnda

¹⁶⁸ T sak 22/2006.

¹⁶⁹ D sak 03/19054, A sak 04/19121.

¹⁷⁰ P sak 94/02439-462.38, A sak 04/18963.

¹⁷¹ T sak 38/2007, 11/2006.

¹⁷² T sak 11/2006, 2/2006.

var denne opplysningen et moment som talte *for* reduksjon, og arbeidstaker fikk medhold i sitt krav.

4.4.7 "Dominoeffekten"/Ingen ansatte med deltid

Ved bedrifter med ingen, eller svært få, deltidsansatte fra før, kan "dominoeffekten" være et argument mot å gi arbeidstaker redusert arbeidstid. Frykt for flere søknader har ikke blitt vektlagt av forvaltningen.¹⁷⁴

Dersom arbeidstaker er den eneste i virksomheten med ønske om redusert arbeidstid, taler dette vanligvis til arbeidstakers fordel. Omrokinger og tilpasninger for én person bør la seg gjøre, spesielt dersom bedriften er av en viss størrelse,¹⁷⁵ men i utgangspunktet gjelder dette også mindre bedrifter: I A sak 02/8028 var arbeidstaker den eneste av sju ansatte med deltid. Dette, blant flere andre momenter, talte for å innvilge forlengelse av deltidsordningen.

4.4.8 Hensyn til kunder, brukere og pasienter

Dårlig service til kunder og redusert tilbud til brukere, elever og pasienter er ofte blitt anført som et negativt moment av arbeidsgiver. Hvorvidt forvaltningen har lagt vekt på slike momenter, har vært avhengig av hvilken gruppe tredjemann har tilhørt, men rent generelt har dette vært et ikke-vektig moment. Dersom ulempen har bestått av redusert service til virksomhetens kunder, har dette i beskjeden grad blitt vektlagt.¹⁷⁶ Andre grupper av tjenestebrukere, som elever,¹⁷⁷ pasienter¹⁷⁸ og andre brukere,¹⁷⁹ er blitt tilgodesett i

¹⁷³ T sak 2/2006.

¹⁷⁴ A sak 03/15063, T sak 22/2006, 39/2007.

¹⁷⁵ A sak 04/4793.

¹⁷⁶ D sak 02/3597, T sak 2/2006, 24/2006, 38/2007, A sak 03/20662, 04/5585, 04/7530, 04/13473.

¹⁷⁷ T sak 11/2006, 16/2007, A sak 03/23248.

¹⁷⁸ T sak 13/2006, 22/2006.

¹⁷⁹ A sak 03/9573, 04/22728, T sak 42/2007.

større omfang: T sak 16/2007: Lærerens krav om 20 % reduksjon ble avvist med hensynet til elevene som en av begrunnelsene. Flertallet i nemnda fant denne begrunnelsen relevant, men ikke avgjørende for resultatet, mens mindretallet la vesentlig vekt på dette. Dersom kvaliteten på tjenesten er lovpålagt, må hensynet til brukerne vektlegges: T sak 42/2007: Arbeidstaker jobbet i PP-tjenesten. Ønsket om 50 % reduksjon ble ikke innfridd av arbeidsgiver. Nemnda la vekt på at tjenestens lovpålagte oppgaver overfor en sårbar gruppe ikke kunne nedprioriteres, men ga likevel delvis medhold.

4.4.9 Sikkerhetsmessige hensyn

Sikkerhetsmessige hensyn har blitt lite vektlagt av forvaltningen.¹⁸⁰ To beslektede saker fra Arbeidstilsynet skal nevnes:¹⁸¹ Fengselsbetjentenes ønske om deltid ble i begge sakene avvist av arbeidsgiver, som fryktet svekket sikkerhet i fengselet og dårlig akuttberedskap p.g.a. reduksjonene. Arbeidstilsynet avviste at ulempene var relevante, bl.a. begrunnet i at reduksjonene var små (hhv. 25 % og 15 %). I en annen sak ble de sikkerhetsmessige ulempene tilbakevist med at det var arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidsmiljølovens HMS-regler ble ivaretatt.¹⁸²

4.4.10 Økonomi

Dårlig økonomi har jevnlig blitt brukt som argument mot redusert arbeidstid.¹⁸³ Forvaltningen har vurdert økonomiske hensyn som relevante, men de må stå i et sterkt misforhold til arbeidstakers behov for å bli vektlagt.¹⁸⁴ Vanligvis gjør de ikke det: I flere av sakene har det blitt anført at vikar vil innebære en utgiftspost for virksomheten. Dette er blitt tilbakevist av forvaltningen da de reduserte lønnskostnadene i forbindelse med reduksjonen kan dekke lønn til vikar. I en sak fra Tvisteløsningsnemnda var det derimot *for*

¹⁸⁰ A sak 04/4248, 04/4249, D sak 03/19054, T sak 13/2006.

¹⁸¹ A sak 04/4248, 04/4249.

¹⁸² D sak 03/19054.

¹⁸³ A sak 04/4248, 04/19121, 05/10694, D sak 03/4392, P sak 96/00750, T sak 24/2006 m.fl.

¹⁸⁴ P sak 98/00938.

store kostnader forbundet med arbeidstidsreduksjonen: I T sak 4/2006 dreide saken seg om en ambulanseflyger som ønsket 11,29 % reduksjon. Grunnlaget var ikke omstridt, tvisten gjaldt gjennomføringen. Arbeidsgiver avslo på grunn av praktiske og økonomiske ulemper ved ordningen. De økonomiske ulempene gikk på ambulanseflytjenestens strenge kompetansekrav, som innebar at vikar var utelukket. Det måtte utdannes nytt personell dersom arbeidstaker skulle få reduksjon som ønsket. Dette ville være svært kostbart. Flertallet i Tvisteløsningsnemnda fant ulempene godtgjort og avslo kravet.

De økonomiske aspektene kan også handle om tapte inntekter for virksomheten. Det kan være at reduksjonen vil føre til færre arbeidsoppdrag, lavere produksjon og redusert inntjening.¹⁸⁵ Heller ikke disse aspektene har blitt særlig vektlagt av forvaltningen: I A sak 04/14760 ønsket selgeren 50 % reduksjon, med hele fridager, i en alternerende ordning. Arbeidsgiver hadde flere argumenter mot innvilgning, inkludert ordningens konsekvenser for salget. Arbeidsgiver påsto at arbeidstakers deltidsordning ville innebære kostnader på 300 000,- dersom han ikke fikk solgt sine tjenester som tidligere. Arbeidstilsynet mente at kostnadene ikke var høyere enn påregnelig.

4.4.11 Bedriftens størrelse

Det taler vanligvis som et moment *for* reduksjon at arbeidstaker er ansatt i en stor virksomhet.¹⁸⁶ Med mange ansatte, kan resttiden lettere ”pulveriseres” og arbeidsoppgavene fordeles mellom flere hvis vikar av ulike grunner er uaktuelt. Tvisteløsningsorganene har lagt vekt på bedriftens størrelse som et argument for å innvilge reduksjon: I en sak fra Arbeidstilsynet ble det trukket frem at virksomheten var en kommune, og ikke en virksomhet med få ansatte.¹⁸⁷

¹⁸⁵ A sak 04/14760, 04/15731, D sak 04/15104, 05/15640, T sak 2/2006, 24/2006.

¹⁸⁶ D sak 05/15640, A sak 04/4793, 05/17955, T sak 2/2006.

¹⁸⁷ A sak 05/17955.

Motsetningsvis kan tilknytning til en liten bedrift tale *mot* en arbeidstidsreduksjon, da små virksomheter gjerne er mer sårbare for slike endringer.¹⁸⁸ Først og fremst gjelder dette i de tilfellene hvor vikar ikke kan skaffes, som i D sak 05/14121: Arbeidstaker, veterinær, søkte om reduksjon i sin deltidsstilling, slik at den daglige arbeidstiden ble 9–15, med fri hver fredag. Grunnlaget var manglende barnehageplass fredager samt at hun måtte hjelpe sin blinde, diabetessyke ektemann med morgenstellet. Arbeidsgiver avslo og pekte på hensynet til de andre ansatte; bedriften var liten og vikar kunne ikke skaffes. Forvaltningen erkjente at ordningen ville medføre en ikke ubetydelig ulempe. Behovet for reduksjon var så fremtredende at arbeidstaker likevel fikk medhold.

4.4.12 Reduksjonens størrelse og ordningens varighet

Reduksjonens størrelse: Det er fordeler og ulemper både ved små og store reduksjoner. For å ta små reduksjoner først: Små stillinger er gjerne lite egnet som vikariat, men lettere å fordele på annen måte: I A sak 04/22728 utgjorde omsøkt reduksjon to timer per uke. Arbeidstilsynet så at en såpass liten reduksjon ville være vanskelig å dekke opp med vikar. Isteden ble det vektlagt at arbeidskollegene var forberedt på å overta de få timene det var snakk om. Jevnt over har det blitt trukket frem som fordelaktig for arbeidstaker at reduksjonen har vært av beskjedent omfang,¹⁸⁹ mens det unntaksvis har blitt lagt vekt på at reduksjonen har vært for stor: I T sak 16/2006 ba arbeidstaker om 40 % reduksjon i stillingen som kontorsjef. Tvisteløsningsnemndas flertall avslo, og begrunnet avslaget med at reduksjonen var for betydelig sett i forhold til stillingens karakter.

Ordningens varighet: Tilsvarende problematikk gjelder ved ordningens varighet, slik at det er større sannsynlighet for å få vikar til en langvarig ordning enn kortvarig, og lettere å akseptere en økt belastning på de øvrige ansatte dersom ordningen ikke skal vare så lenge. At ordningen skal vare i en begrenset periode, har gjennomgående blitt fremhevet som

¹⁸⁸ P sak 04/13398, A sak 04/22876, D sak 05/14121.

¹⁸⁹ A sak 04/4248, 04/22728, 05/12955, D sak 02/3597, T sak 1/2006, 52/2007, m.fl.

positivt for arbeidstaker,¹⁹⁰ som T sak 21/2006, hvor nemndas flertall trakk frem at ordningen med 10 % stilling skulle vare i en begrenset overgangsperiode. Bussjåføren skulle gradvis komme tilbake til opprinnelig stilling i løpet av ett år. I en annen sak fra Tvisteløsningsnemnda fikk arbeidstaker avslag på grunn av ordningens korte varighet:¹⁹¹ Arbeidstakeren ønsket 17,6 % reduksjon i fire måneder, noe som ville føre til vesentlige ulemper i forbindelse med vikaranskaffelse og turnustilpasning.

Det kan spørres om hva som menes med begrenset varighet: Forvaltningen har omtalt både halvannet og to år som begrensede perioder.¹⁹² De fleste avtaler om arbeidstidsreduksjon er ment å vare i en tidsbegrenset periode, og tidligere kunne ordningen vare i maksimalt to år av gangen.¹⁹³ Det virker derfor litt unødig av forvaltningen (her: Arbeidstilsynet) å bruke varigheten av ordningen som et argument for å innvilge deltid, spesielt når avtalen skulle vare i to år.

Mange av sakene fra Arbeidstilsynet gjelder forlengelse av tidligere avtale om redusert arbeidstid.¹⁹⁴ I disse sakene har arbeidsgiver sporadisk hevdet at en forlengelse ville føre til problemer for virksomheten. Generelt har dette blitt sett på som et irrelevant moment av Arbeidstilsynet, for redusert arbeidstid skal man ha krav på så lenge vilkårene er tilstede,¹⁹⁵ og reduksjon i forutgående år er i seg selv ikke et argument for avslag.¹⁹⁶ På den annen side kan forholdene ved virksomheten ha endret seg underveis, slik at vurderingsgrunnlaget kan være annerledes,¹⁹⁷ eller så kan hensynet til de andre ansatte tilsi at en forlengelse ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe. I P sak 04/13398 ble en forlengelse av en ordning

¹⁹⁰ P sak 98/00237, D sak 04/9235, A sak 03/4284, 03/20662, 04/14760.

¹⁹¹ T sak 22/2006.

¹⁹² Hhv. D sak 04/9235 og A sak 03/13290.

¹⁹³ Aml. 1977 § 46A, 2. ledd.

¹⁹⁴ D sak 02/7138, 04/9235, P sak 01.02.1993, 04/13398, A sak 03/4284, 04/18845, m.fl.

¹⁹⁵ A sak 02/7992, 02/14774.

¹⁹⁶ A sak 02/7992.

¹⁹⁷ A sak 03/3871.

som hadde vart i mer eller mindre 5 år, ikke innvilget på grunn av hensynet til de andre ansatte. Ordningen hadde fungert takket være kollegenes velvilje og fleksibilitet.

4.4.13 Kollegers og tillitsvalgtes uttalelser

Tillitsvalgtes støtte til arbeidstaker har fått stor betydning for resultatet,¹⁹⁸ men unntak finnes: I en presedenssak søkte arbeidstaker, en industriarbeider, om 20 % reduksjon og tilrettelagt arbeidstid (kun dagtid). Begrunnelsen var aleneomsorg for barn, hvor det ene hadde astma. Tillitsvalgte støttet ikke arbeidstaker. Til tross for dette, samt at ordningen skapte store ulemper, ble arbeidstakers behov vurdert som så sterkt at reduksjon ble innvilget som ønsket.¹⁹⁹

I et par saker har arbeidstaker fått støtte fra andre arbeidskolleger.²⁰⁰ I begge sakene sa kollegene seg villige til å fordele restarbeidet mellom seg og således medvirke til at ordningen kunne gjennomføres. Arbeidstilsynet anså dette som et viktig moment.

4.4.14 Tidligere erfaring med arbeidstidsreduksjon

Det taler til arbeidstakers fordel at reduksjonen/andre ordninger har fungert bra tidligere, og dette er et moment som spesielt Arbeidstilsynet har benyttet som argument for innvilgelse.²⁰¹ I en sak mente arbeidsgiver at situasjonen i bedriften hadde endret seg siden sist, slik at forlengelse ikke kunne gis, men Arbeidstilsynet la ikke vekt på dette.²⁰² Dersom arbeidsgiver har avslått, p.g.a. dårlig erfaring, har heller ikke dette fått betydning for vurderingen.²⁰³ Produksjefen ønsket å fornye avtalen med 50 % reduksjon. Arbeidsgiver avslo da arbeidstaker hadde hatt reduksjon i flere år, med negative erfaringer for

¹⁹⁸ A sak 02/6802, 03/3624, 03/4284, 03/22086, 03/23248, 04/4793.

¹⁹⁹ P sak 98/00938.

²⁰⁰ A sak 04/13473, A sak 04/22728.

²⁰¹ A sak 03/4284, 03/20662, 04/4248, 04/4249, 05/17955, T sak 24/2007, 52/2007.

²⁰² A sak 03/3871.

²⁰³ A sak 02/8028. Dårlig erfaring også i D sak 04/15104.

arbeidsgiver. Arbeidstilsynet så bort fra dette og understreket at tidligere erfaring ikke var relevant; det var forholdene på vedtakstidspunktet som var avgjørende.

I den sistnevnte saken har Arbeidstilsynet etter min mening vært i utakt med seg selv: Dersom det er forholdene på vedtakstidspunktet som er avgjørende, må det bety at positiv erfaring heller ikke kommer i betraktning. Erfaring bør ha lik relevans, uansett om den er til gunst eller ugunst for arbeidstakeren. Vektlegging av erfaring kan derimot være forskjellig, avhengig av andre momenter i saken.

4.4.15 Annet

Det kan være et moment i arbeidstakers favør om reduksjonen reelt sett innebærer en økning av stillingsprosenten: I T sak 15/2006 var arbeidstaker ansatt på deltid, 60 %. Den nye søknaden gjaldt 80 % stilling, dvs. en økning på 20 %. Økningen ble tillagt en viss vekt av nemnda.

Det kan være et moment av betydning at arbeidstaker, med reduksjonen, vil gjøre en best mulig jobb. I en sak fra Arbeidstilsynet ble dette trukket frem som relevant for avgjørelsen.²⁰⁴

I A sak 03/12456 var et av arbeidsgivers motargumenter at reduksjonen ville føre til at arbeidstaker brukte lengre tid på å fullføre utdannelsen sin.²⁰⁵ Arbeidstilsynet anså dette som irrelevant da forsinkelsen var en ulempe for arbeidstakeren og ikke for virksomheten.

Bristende forutsetninger ved avtaleinngåelse kan være et moment av betydning: I T sak 42/2007 kom det frem at arbeidstaker hadde blitt spurt om hun var interessert i deltidsstilling under jobbintervjuet, hvilket hun hadde avkreftet. Da arbeidstaker søkte om redusert arbeidstid bare ni dager etter tiltredelse, brukte arbeidsgiveren utsagnet som en

²⁰⁴ A sak 03/13290. En beslektet uttalelse finnes i A sak 04/4248.

²⁰⁵ A sak 03/12456.

grunn mot innvilgelse. Selv om det ikke ble sett bort fra at forholdene kunne ha endret seg siden intervjuet, la Tvisteløsningsnemnda en viss vekt på arbeidstakers utsagn, som resulterte i at det ble innvilget lavere reduksjon enn ønsket.

I A sak 05/17955 ble reduksjon avslått fordi ønsket om deltid var i strid med kommunens satsing på eldre og et mål om å redusere antall deltidsstillinger. Arbeidstilsynet kommenterte dette med at en rett til reduksjon ikke kunne uthules på grunn av lokale satsinger etc.²⁰⁶

4.5 Andre momenter

4.5.1 Arbeidsgivers forslag

I mange vedtak har arbeidsgiver kommet med en alternativ løsning til arbeidstaker. Alternativene har variert mellom tilbud om en mindre ansvarsfull stilling,²⁰⁷ overflytting til en annen avdeling,²⁰⁸ permisjon,²⁰⁹ permanent deltid,²¹⁰ eller forslag om en annen gjennomføring (annen reduksjon, varighet og plassering).²¹¹ Noen av forslagene har innebåret en undergraving av arbeidstakers rett til redusert arbeidstid etter loven, og har ikke blitt vektlagt av tvisteløsningsorganet. Et godt eksempel er tilbud om fast deltidsstilling, som vil frata mulighetene til å komme tilbake til opprinnelig arbeidstid når perioden med/behovet for reduksjon er over.²¹² Ut over dette har det vært avgjørende for forslagets relevans om alternativet har vært egnet til å tilfredsstille arbeidstakers spesielle behov, særlig med tanke på gjennomføring.

²⁰⁶ A sak 03/16887 og D sak 03/4392 har liknende uttalelser.

²⁰⁷ A sak 03/26285, T sak 16/2006.

²⁰⁸ A sak 03/23248.

²⁰⁹ D sak 03/19054, A sak 04/14760.

²¹⁰ A sak 02/7992, 04/24374.

²¹¹ A sak 03/9573, 04/23776, 04/7530, D sak 04/15104, 03/7517, T sak 2/2006, 42/2007, m.fl.

²¹² Se aml. § 10-2, 4. ledd 2. punktum.

Dersom arbeidsgivers forslag har lagt nært opptil arbeidstakers eget, og arbeidstaker ikke har hatt gode grunner til å forkaste det (forsterket behov), har særlig Tvisteløsningsnemnda lagt vekt på arbeidsgivers forslag. I vurderingen av arbeidsgivers forslag har det hatt betydning om forslaget har bestått av en større prosentvis reduksjon enn arbeidstakers ønske. Tvisteløsningsnemnda har understreket at ”et tilbud om en arbeidstidsordning fra bedriftens side som innebærer en lønnsnedgang utover hva arbeidstakeren har forutsatt, vil kunne innebære en tilsidesettelse av arbeidstakers rett til redusert arbeidstid etter loven. Dette vil, avhengig av de konkrete omstendighetene, også kunne gjelde i forhold til mindre lønnsreduksjoner.”²¹³ I T sak 4/2006 krevde arbeidstaker, ambulanseflyger, reduksjon i form av to dager fri hver arbeidsperiode, 11,29 % reduksjon. Arbeidsgiver hevdet at den omsøkte ordning ville medføre vesentlige ulemper av økonomisk og praktisk karakter, og tilbød fire dager fri annenhver arbeidsperiode isteden, 16,67 % reduksjon. Nemndas flertall viste til at arbeidsgiver langt på vei hadde imøtekommet arbeidstakers behov og avslo arbeidstakers krav. Mindretallet la derimot betydelig vekt på at arbeidsgivers forslag innebar en lønnsnedgang på ytterligere 5 %.

Andre ganger har det vært stor avstand mellom arbeidsgivers tilbud og arbeidstakers krav. I slike tilfeller har tilbudet svært sjelden blitt tatt i betraktning, spesielt i sakene hvor arbeidstaker har hatt sterkt behov for å få innvilget reduksjonen på en bestemt måte: A sak 04/7530: Arbeidstaker ville ha 50 % reduksjon i form av kortere dager. Reduksjonen var begrunnet med utilstrekkelig barnepass; barnet var i barnepark 4 timer per dag. Arbeidstaker avviste kravet og foreslo hele fridager i stedet. Forslaget ville imidlertid ikke imøtekomme arbeidstakers behov, og Arbeidstilsynet ga arbeidstakeren medhold. I en sak, som representerer et unntak, ble arbeidsgivers forslag ansett som det eneste alternativet dersom reduksjon skulle gis: P sak 04/13398: Arbeidstaker ønsket forlengelse av ordning med 20 % reduksjon, fri hver fredag, i ett år. Arbeidsgiver fant gjennomføringen uakseptabel av hensyn til de andre ansatte og tilbød kortere daglig arbeidstid i noen måneder. Arbeidstilsynet avslo å innvilge arbeidstakers forslag og vedtok arbeidsgivers

²¹³ T sak 3/2006, 4/2006.

løsning som et kompromiss mellom partene. Et resultat ensidig basert på arbeidsgivers forslag er ikke sett i noen andre saker selv om Tvisteløsningsnemnda, med sine begrensede medhold, har avpasset ordningen til arbeidsgivers forslag.²¹⁴

4.5.2 Virksomhetens tilretteleggingsplikt/aktivitetsplikt

Det påhviler arbeidsgiver en generell plikt til å tilrettelegge arbeidet for den enkelte arbeidstaker.²¹⁵ Dette gjelder også i forhold til redusert arbeidstid. Tilretteleggingen gjelder også overfor de øvrige ansatte, og arbeidsgiver må sørge for å tilpasse situasjonen slik at ingen skal lide av arbeidstakers ordning.²¹⁶ Tilrettelegging/aktivitetsplikt inkluderer søk etter vikar. I sakene som er gjennomgått, har forvaltningen gjennomgående lagt stor vekt på om det er søkt etter vikar eller forsøkt å omstrukturere og omfordele arbeidet, og i mange saker har arbeidstaker fått medhold fordi arbeidsgiver har unnlatt å foreta seg noe.²¹⁷ Ett eksempel kan gis: I T sak 11/2006 ønsket arbeidstaker 20 % reduksjon. Arbeidsgiver avsto og hevdet at en reduksjon ville føre til administrative og praktiske problemer. Forvaltningen påpekte at arbeidsgiver ikke hadde konkrete eksempler på ulemper ved tilrettelegging av reduksjonen og at det heller ikke forelå noen faktiske forsøk på å tilrettelegge. Medhold ble gitt.

Når det gjelder hvor langt tilretteleggingsplikten går, er økonomiske hensyn i utgangspunktet ikke avgjørende,²¹⁸ men det kan være relevant dersom problemene står i et sterkt misforhold til arbeidstakers behov.²¹⁹ Tidsaspektet er også relevant, og det taler til arbeidstakers fordel at arbeidsgiver har vært kjent med behovet for reduksjon/forlengelse av ordning i lang tid uten å ha foretatt seg noe.²²⁰ Tilretteleggingsplikten går også på å

²¹⁴ Dette diskuteres i kap. 5.1.

²¹⁵ Aml. § 1-1.

²¹⁶ A sak 04/18845, D sak 03/4392, 05/14121

²¹⁷ D sak 04/15104, 03/19054, P sak 97/02504 445, A sak 04/24374, T sak 2/2006, 11/2006, 24/2007 m.fl.

²¹⁸ T sak 15/2006, A sak 04/4248, D sak 03/4392.

²¹⁹ D sak 03/4392, A sak 03/13290.

²²⁰ P sak 97/02504 445, D sak 02/7138, A sak 04/4793, 02/11696.

sørge for at arbeidstakere med redusert arbeidstid får nødvendig informasjon, får delta på møter etc.²²¹

4.5.3 Arbeidstakers fleksibilitet og medvirkning

En fleksibel og løsningsorientert arbeidstaker får oftere gjennomslag for ønsket gjennomføring, og forvaltningen har sett det som positivt at arbeidstaker på denne måten har forsøkt å begrense ulempene ved ordningen: Det kan f.eks. være at arbeidstaker har tilbudt å jobbe ekstra ved behov,²²² eller har vært tilgjengelig på telefon.²²³ Det kan også være at arbeidstaker har vist fleksibilitet ved den nærmere gjennomføringen av reduksjonen: I T sak 17/2006 ble det lagt vekt på arbeidstakers fleksibilitet i forbindelse med fridagens plassering, som i utgangspunktet skulle være fredag. En smidig arbeidstaker hjelper et stykke på vei, men noen ganger har ulempene for virksomheten uansett vært for vesentlige: I T sak 16/2006 ønsket arbeidstaker, en kontorsjef, 40 % reduksjon med fri torsdag og fredag. Fleksibilitet med hensyn til gjennomføringen var ikke til hjelp, da reduksjonen ble ansett som for betydelig.

Generelt er det et moment til arbeidstakers fordel om han har medvirket til en løsning: A sak 04/22728: Arbeidstaker, ønsket to timer reduksjon i uken, og kom med et forslag til hvordan deler av arbeidsoppgavene kunne fordeles. Arbeidstilsynet bemerket at det ikke var arbeidstakers ansvar å komme med løsningsforslag, men de kommenterte at det var blitt gjort. I P sak 98/00237 var reduksjonene størrelse opprinnelig på 20 %, men arbeidstaker gikk ned til 10 % for å avhjelpe ulempene, og kom i tillegg med forslag til hvordan problemene kunne løses. Dette ble vektlagt. Motsetningsvis kan det være et negativt moment om arbeidstaker ikke er løsningsorientert: I P sak 04/13398, ønsket arbeidstaker forlengelse av en ordning som hadde vart i mer eller mindre fem år. Reduksjonen hadde fungert på grunn av velvillighet og fleksibilitet fra de andre ansatte. Arbeidsgiver så at situasjonen ikke var holdbar for virksomheten, og kom med en alternativ løsning.

²²¹ A sak 04/7530, T sak 16/2007.

²²² A sak 04/18845, P sak 96/00890.462.38.

²²³ A sak 04/14760.

Alternativet ble forkastet av arbeidstaker. Arbeidstilsynet kalte dette manglende evne til å være løsningsorientert, og avslo av flere grunner arbeidstakers ønske.

5 Sammenfatning og diskusjon

5.1 Sammenfatning

Som nevnt i innledningen var et av siktemålene med oppgaven å se om det kunne sies noe generelt om når arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid. På grunn av sakenes kompleksitet lar dette seg vanskelig gjøre. Derimot kan det sies noe generelt om hvilke argumenter som er ansett viktige, og hvordan forvaltningen har veid argumenter mot hverandre:

Etter å ha analysert 83 vedtak om rett til redusert arbeidstid, har det vist seg at arbeidstaker har fått rett til å redusere arbeidstiden sin i de fleste tvistene, 87 % har fått medhold i sine krav. Den høye andelen medhold tyder på at arbeidstakers behov gjennomgående har veid mer enn virksomhetens ulemper. Dette har vært tydeligst i saker hvor arbeidstakers behov har vært forsterket. Forsterket behov har nærmest utelukkende blitt anført av arbeidstakere med omsorg for små barn, og som i tillegg har hatt belastninger grunnet aleneomsorg, mangelfull barnehageplass, sykdom hos barnet og tidsnød grunnet levering og henting i barnehage. Arbeidstakere med ekstrabelastninger har ofte en særlig grunn til å få reduksjonen gjennomført på en spesiell måte, og arbeidsgiver har vært tvunget til å tåle til dels omfattende ulemper uten at de har blitt betraktet som ”vesentlige”. Av de 83 analyserte vedtakene finnes det bare én sak hvor arbeidstaker, til tross for et klart forsterket behov, har fått avslag på rett til redusert arbeidstid.²²⁴ I denne saken veide hensynet til de andre ansatte mer enn arbeidstakers behov.

²²⁴ T sak 39/2007, delt omsorg.

Dersom arbeidstaker har hatt ønske om redusert arbeidstid, men uten forsterket behov, har utfallet av saken variert. Uten særlige forhold å vise til, har ulempegrensen vist seg å være lavere. Her har det også vært av betydning om arbeidsgiver har kommet med et alternativt forslag til arbeidstaker, noe som særlig Tvisteløsningsnemnda har lagt vekt på. Hvis arbeidsgivers alternativ har ligget nært opp til arbeidstakers eget forslag, og arbeidstaker ikke har hatt god grunn til å forkaste det, har utfallet stedvis blitt avslag til arbeidstaker. Arbeidstilsynet har derimot sett annerledes på det, og har i mindre grad lagt vekt på arbeidsgivers forslag. Forvaltningsorganenes ulike syn på arbeidsgivers forslag har også gitt seg utslag i resultatet i sakene: Tvisteløsningsnemnda har i flere saker gitt begrenset medhold, en løsning som i større grad har tatt hensyn til begge parter interesser. Dette har nærmest vært fraværende i Arbeidstilsynet, som gjennomgående har vært bundet av partenes anførsler.

Det kan diskuteres om det er positivt at Tvisteløsningsnemnda på denne måten går inn og lager en ”ny” løsning. Arbeidstakers forslag er nok i de aller fleste tilfeller resultat av en nøye overveid beslutning, hvor det i tillegg til behov, har vært økonomiske og praktiske aspekter som har hatt innvirkning på reduksjonens utforming. Nå må det tilføyes at ingen av vedtakene har medført en større eller mer langvarig reduksjon enn ønsket. Likevel, et begrenset medhold, som at arbeidstaker blir tilgodesett med f.eks. en prosentvis lavere reduksjon, kan innebære at arbeidstaker ikke får dekket behovet sitt fullt ut. Strengt tatt kan det da spørres om et begrenset medhold innebærer at *arbeidstakeren* er gitt rett til redusert arbeidstid; det er tross alt ikke arbeidstakers forslag som er vedtatt. Likevel vil kanskje de fleste være fornøyd med noe, fremfor ingen reduksjon i det hele tatt. Et alternativ kunne kanskje være at arbeidstakeren presenterte flere aktuelle ordninger, slik at forvaltningen kunne vedta det alternativet som både ville ivareta arbeidstakers behov, og tilgodese arbeidsgiversiden.

Generelt er sjansen for å få innvilget deltid større når reduksjonen er liten, og dette har gjennomgående blitt fremhevet som et viktig moment av forvaltningen. I denne anledning

kan det nevnes at to av 11 avslag har dreid seg om reduksjoner under 20 %.²²⁵ Jo mindre reduksjon, jo større vil sjansene være for at de øvrige ansatte vil kunne fordele restarbeidet mellom seg, og på denne måten eliminere behovet for vikar. Dersom det ikke går å fordele arbeidet på dette viset, og vikarbruk er nødvendig for den videre drift, vil det være fordelaktig med en noe større reduksjon. Når det gjelder ordningens varighet har den vært underordnet betydning i sakene. Det kan se ut til at situasjonen stiller seg ulikt etter hvordan restarbeidet skal organiseres. Et vikariat fordrer lengre varighet enn interne løsninger, som tåles bedre dersom de er korte.

Arbeidstakers muligheter for redusert arbeidstid styrkes betraktelig dersom arbeidsgiver ikke har godtgjort eller sannsynliggjort de påståtte ulempene. Dette innebærer at arbeidsgiver bør forsøke å skaffe vikar eller tilrettelegge på annen måte før arbeidstaker gis avslag. Denne tilretteleggingsplikten kommer tydelig frem i særlig Tvisteløsningsnemndas avgjørelser, og i flere av sakene har manglende tilrettelegging/aktivitet vært den sentrale begrunnelsen for avslag. Dersom ulempene skal ha relevans må de være sannsynliggjort og ikke bare være basert på antagelser og eventualiteter, men dersom f.eks. bemanningsproblemer i bransjen/på stedet er viden kjent, kan dette være et godt nok argument.

Den ulempen som kanskje har størst gjennomslag i avveiningen mellom partenes interesser er hensynet til de øvrige ansatte, og dette har begge forvaltningsorganene lagt stor vekt på. I hensynet til de andre ansatte har det vært av betydning om arbeidskollegene har vært belastet med merarbeid fra før, enten på grunn av tidligere ordning med deltid, stor arbeidsmengde/overtidsbruk eller bemanningsproblemer, m.m. I en situasjon hvor virksomhetens øvrige ansatte allerede har tilpasset seg og belastningen har vært forholdsvis stor, må arbeidstaker vise til et sterkt behov for å oppnå medhold.

²²⁵ A sak 02/10115 og T sak 4/2006.

5.2 Endringen fra Arbeidstilsynet til Tvisteløsningsnemnda: Forbedret tvisteløsningsmodell?

I forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven, ble behovet for en tvisteløsningsnemnd diskutert.²²⁶ Tvisteløsningsorganets oppgaver skulle være å løse tvister bl.a. om rett til redusert arbeidstid. Det ble fremhevet at en tvisteløsningsnemnd ville kunne gi grunnlag for en ”raskere, smidigere og mer spesialisert behandling av noen konflikter, både sett i forhold til domstolsbehandling og i forhold til tradisjonell administrativ håndheving...”. Ordningen skulle innebære en ”bedret tvisteløsningsmodell for partene”.²²⁷ Tvisteløsningsnemnda har eksistert i mer enn to år nå, og det skal på bakgrunn av det analyserte materialet, være mulig å finne ut om nemnda så langt har levd opp til forventningene:

Tvisteløsningsnemnda fremstår på flere måter som et ekstraordinært forvaltningsorgan sammenliknet med Arbeidstilsynet. Partssammensetningen, med lik representasjon av begge sider, er en positiv endring for begge parter. Sakene vurderes nå av fem spesielt utvalgte medlemmer. Sammensetningen fører til at avgjørelser tas på et bredere og mer nyansert grunnlag. Dette står i kontrast til tvisteløsningsapparatet i Arbeidstilsynet, som besto av en av tilsynets mange saksbehandlere. Den vanligste formen for ”representasjon” i Arbeidstilsynet var dersom arbeidstaker hadde rådført seg med tillitsvalgt. Med Tvisteløsningsnemnda blir derimot begge parters interesser ivaretatt i like stor skala.

Partssammensetningen er synlig i alle dissensene. Slik det var under Arbeidstilsynet var det ikke mulig å se nyanseforskjeller og tyngde i argumentene utover vektleggingen til saksbehandleren. Mindretallets vurderinger er gjerne like informative som flertallets vurderinger. Slik ordningen er nå, med fortløpende offentliggjøring av nemndas saker på Internett, har også allmennheten muligheter for å ta del i de ulike vurderingene som er gitt. På den måten kan interesserte få vite mer om hva retten til redusert arbeidstid innebærer, og øke bevisstheten i forhold til hva som er relevante argumenter i en tvist om

²²⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 288.

²²⁷ Uttrykt av Tvisteløsningsnemnda selv, bl.a. i T sak 1/2006 og 2/2006.

arbeidstidsreduksjon. Dette er ekstra viktig i og med at Tvisteløsningsnemndas avgjørelser ikke kan ankes. Kjennskap til sakene i sin helhet kan føre til at flere saker løses i minnelighet.

Som jeg var inne på i statistikken, kan partssammensetningen ha vært av betydning for den forholdsvis store andelen avslag i nemnda, sammenliknet med antall avslag i Arbeidstilsynet. Årsaken til forskjellen kan, slik jeg ser det, like gjerne ligge hos Arbeidstilsynet. Grunnen til dette kan forklares med at Arbeidstilsynet, som forvaltningsorgan, var (og er fortsatt) bundet av forvaltningsrettslige prinsipper som likebehandling og forutberegnelighet. Dette, i kombinasjon med stort tidspres, omfattende saksmengde og mangeartede arbeidsoppgaver for den enkelte saksbehandler, *kan* ha ført til presedensdyrkelse og for stor vekt på tidligere avgjørelser som har gitt arbeidstaker medhold. Med andre ord er det sider ved skjønnsutøvelsen som tyder på at antallet avslag kunne vært høyere. En sak kan eksemplifisere teorien min: I D sak 03/7517 påpekte Arbeidstilsynet (første instans) at det på det daværende tidspunkt ikke fantes presedenssaker som ikke ga arbeidstaker medhold. Saksbehandleren brukte dette som et argument mot å anse ulempene som særlige. Slik jeg tolker utsagnet vitner det om regelanvendelse snarere enn skjønnsutøvelse, da de eldre sakene nærmest ble benyttet som hjemmel for å gi arbeidstaker medhold. Selv om Tvisteløsningsnemnda også er bundet av forvaltningsrettens lover og prinsipper, tror jeg at dens oppbygning og funksjon skiller seg så mye fra Arbeidstilsynet at faren for presedensdyrkelse er minimal.

Et annet positivt element er at Tvisteløsningsnemnda har et eget sekretariat som tar seg av saksforberedelsene, slik at nemnda bare trenger å konsentrere seg om selve vurderingen. En fordel ved dette er at nemndas medlemmer ikke har rukket å bli ”kjent” med saken, eller dens parter, slik at de ikke har blitt påvirket i den ene eller annen retning. Saksbehandleren i Arbeidstilsynet var derimot med på hele saksgangen, med lesing av brev, legeerklæringer osv, som jeg antar kan ha påvirket vurderingene som ble gitt.

Det må også trekkes frem som forbedret at nemndas tre faste medlemmer skal sitte i tre år. På denne måten vil nemnda kunne opparbeide seg erfaring og lettere trekke paralleller til liknende saker de har bedømt tidligere. En slik erfaring kan være med på å minke risikoen for en inkonsekvent vurdering av momenters relevans i likeartede saker, hvilket er uheldig. Dette er registrert i Arbeidstilsynets praksis. Eksempelvis nevnes to relativt like vedtak:²²⁸ Sakene gjaldt arbeidstakere med turnusordning i helsevesenet. Arbeidstakerne ønsket fritak fra helgevakter grunnet omsorg for barn under 10 år. Begge hadde problemer med barnepass i arbeidshelgene p.g.a. ektefellenes helgearbeid. Det ene vedtaket innebar avslag til arbeidstakeren, og i begrunnelsen ble det lagt stor vekt på at ektemannen hadde lovfestet rett til fri annenhver helg, slik at det skulle la seg gjøre å fordele vaktene og derved løse barnepassproblemet.²²⁹ I den andre saken, hvor resultatet ble medhold, ble ektefellens arbeid ikke ansett som relevant, til tross for arbeidsgivers forslag om at det burde la seg gjøre å fordele arbeidshelgene mellom ektefellene. I stedet ble det fokusert på at en fordeling av vaktene, slik arbeidsgiver hadde foreslått, ville føre til at familien sjelden ville være samlet i helgene.²³⁰

Slik nemnda er organisert, tar det naturlig nok litt tid før alle medlemmene er samlet, klare til å ta fatt på tvisteløsningen. Som tallene i statistikken viser, har dette gått utover tidsbruken, og Tvisteløsningsnemnda har brukt vesentlig lengre tid på saksbehandlingen enn Arbeidstilsynet.²³¹ I en sak ble rett til redusert arbeidstid innvilget etter at den omsøkte perioden var over!²³² Dette er uheldig, for arbeidstakeren er ofte i en situasjon hvor det er nødvendig med en rask avklaring. Dette fremheves også i forarbeidene, hvor det står at tvister hvor tidsaspektet er særlig fremtredende, vil egne seg svært godt for behandling i

²²⁸ A sak 02/10115 og A sak 03/22086. I denne forbindelse vises det også til A sak 02/8028 kontra f.eks. A sak 04/4248, om betydningen av tidligere erfaring med arbeidstidsreduksjon.

²²⁹ A sak 02/10115.

²³⁰ A sak 03/22086.

²³¹ Se statistikk kapittel 1.3.3.

²³² T sak 16/2007. Riktignok var perioden kort, 4 ½ måned.

tvistenemnd.²³³ En gjennomsnittsberegning viser at ønsket varighet har utgjort 13 måneder. Når behandlingen i nemnda har beslaglagt 1/3 av denne tiden, er det etter mitt syn rom for forbedringer.

På bakgrunn av diskusjonen og vurderingene over, er det totale inntrykket mitt at Tvisteløsningsnemnda så langt har vist seg å være en forbedret tvisteløsningsordning.

6 Avsluttende kommentar

1. februar i år (2008) la Regjeringen frem et forslag til endringer i loven.²³⁴ Lovendringen går ut på å lovfeste rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år. Eldre arbeidstakere har riktignok hatt denne muligheten tidligere også, gjennom ”viktige velferdsgrunner”, men med lovendringen styrkes denne rettigheten ytterligere. Bakgrunnen er innføringen av et nytt fleksibelt pensjonssystem, som innebærer at det skal være mulig å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting av pensjonen. Sammen med muligheten til en gradvis overgang fra yrkesliv til pensjonisttilværelse, vil dette kunne motivere eldre arbeidstakere til å jobbe etter oppnådd pensjonsalder (AFP fra 62 år). Det må merkes at rettigheten stadig skal være betinget av at den ikke fører til ”vesentlig ulempe” for virksomheten.

Det kan diskuteres om denne lovendringen bare vil være positiv. Sett i forhold til utformingen av lovteksten er denne endringen spesiell da den gir en arbeidstakergruppe rett til redusert arbeidstid ut ifra et fastsatt kriterium, alder. Dette skiller seg fra de øvrige vilkårene som er mer skjønnspregete. Endringen bryter også med forarbeidene, hvor det ble vurdert som uønskelig å gi noen arbeidstakergrupper særrettigheter.²³⁵ Bakgrunnen var at

²³³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 288.

²³⁴ Se www.regjeringen.no

²³⁵ Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 33.

det ble diskutert om småbarnsforeldres rett til deltidsarbeid ville reduseres dersom den ble utformet som en generell rett, slik det kunne være nødvendig med en særrett for denne yrkesgruppen. Departementet kom til at en prioritering av visse arbeidstakergrupper ville kunne føre til at disse gruppene ble utestengt fra arbeidsmarkedet, og retten ble gjort generell. Slik jeg ser det, er denne problemstillingen relevant også for eldre arbeidstakere, og en slik effekt vil kunne forringe arbeidssituasjonen ytterligere for en arbeidstakergruppe som allerede har problemer med utestengelse og diskriminering. Det gjenstår å se hvilken effekt denne lovendringen vil få i praksis.

7 Referanser

Lover

Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62

Arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4

Offentlighetsloven av 19. juni 1970 nr. 69

Forvaltningsloven av 10. februar 1967

Forarbeider

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp. nr. 50 (1993–94) om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr. 3 (1982–1983) om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Innst. O. nr. 29 (1982–83) Innstilling fra kommunal- og miljøvernkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

NOU 1980: 52: Valg av arbeidstid

St.meld. nr. 79 (1980–81)

St.meld. nr. 51 (1973–74)

Forvaltningsvedtak

P sak: (Fra presedensarkivet, arkivert elektronisk i Arbeidstilsynets presedensarkiv.)

01.02.1993 (uten journalnummer, fra Departementet)

94/02439–462.38

96/00750

96/00890.462.38

97/02504 445

98/00237

98/00938

04/13398

D sak: (Fra Direktoratet for arbeidstilsynet, arkivert elektronisk i Arbeidstilsynets ephorte-arkiv.)

02/3597

02/7138

02/11287

03/4392

03/7517

03/19054

04/9235

04/15104

05/14121

05/15640

A sak: (Fra Arbeidstilsynet, arkivert elektronisk i Arbeidstilsynets ephorte-arkiv.)

02/5938

02/6802

02/7704

02/7992

02/8028

02/10115

02/11696

02/14161

02/14774

03/3624
03/3871
03/4284
03/9573
03/12456
03/12699
03/13290
03/14355
03/15063
03/16887
03/20662
03/22086
03/23248
03/25037
03/26285
04/4248
04/4249
04/4793
04/5585
04/7530
04/13473
04/14760
04/15731
04/18845
04/18963
04/19121
04/22728
04/22876
04/23776
04/24374

05/7745
05/10694
05/12955
05/17955
05/20713

T sak: (Fra Tvisteløsningsnemnda, tilgjengelig via Arbeidstilsynets nettsider,
www.arbeidstilsynet.no.)

1/2006
2/2006
3/2006
4/2006
5/2006
11/2006
13/2006
15/2006
16/2006
17/2006
21/2006
22/2006
24/2006
7/2007
16/2007
19/2007
24/2007
38/2007
39/2007
42/2007
52/2007

Forskrifter

FOR 2005–12–16 nr. 1569: Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven

Juridisk litteratur

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg. Oslo, 2006

Nettsider

www.arbeidstilsynet.no (Arbeidstilsynet og Tvisteløsningsnemnda)

www.ssb.no (Statistisk Sentralbyrå)

www.regjeringen.no (Regjeringen)

8 Vedlegg

Retningslinjer for Arbeidstilsynets skjønnsutøvelse i § 46A-saker. (Gitt av Direktoratet for arbeidstilsynet).

2.6. Tvist om rett til redusert arbeidstid

Arbeidsmiljøloven § 46 A

En arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut som arbeidsfrie perioder.

Tvist om hvorvidt vilkårene for rett til arbeidstidsreduksjon eller arbeidsfrie perioder foreligger avgjøres av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan også treffe vedtak om reduksjonens omfang, ordningens gjennomføring og varighet.

Innledende bemerkninger og forholdet til andre bestemmelser

Bestemmelsen fastsetter at arbeidstaker på visse vilkår har rett til å arbeide på redusert tid.

Arbeidstilsynets avgjørelse i denne typen saker vil ofte bli påklaget, både fordi bestemmelsen har et svært skjønnspreget vurderingstema, og fordi vedtaket skaper en vinnende og en tapende part. Det er derfor ekstra viktig å påse at forvaltningslovens saksbehandlingsregler blir fulgt, herunder § 17 om at opplysninger fra den ene parten skal forelegges den andre til uttalelse. Det er også viktig at disse sakene prioriteres høyt tidsmessig, fordi lang saksbehandlingstid gjerne kan resultere i et faktisk rettighetstap (barnet vokser, dagmammaen slutter, mor/far orker ikke mer og sier opp jobben, eller lignende.)

Det er tidligere utarbeidet en egen retningslinje for behandling av saker etter denne bestemmelsen. Denne vil fortsatt være gjeldende som veiledning.

Retten til redusert arbeidstid gjelder også arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidskapittelet etter aml. § 41, 1. ledd, bokstav a (arbeid av ledende art. mv.) jf. § 41, 2. ledd som fastsetter at § 46 A likevel får anvendelse.

Praktisering av bestemmelsen – skjønnsutøvelse

For at en arbeidstaker skal ha rett til redusert arbeidstid, må det foreligge en begrunnelse av helsemessig, sosial eller annen velferdsmessig art.

Helsemessige grunner

Alternativet tar sikte på sykdom hos arbeidstakeren selv, i tilfeller der det ikke er aktuelt med sykemelding, men generell sviktende helse. Dette kan f. eks. gjelde eldre arbeidstakere i nedtrappingsfasen.

Sosiale grunner

Omfatter behov som følge av arbeidstakerens familiesituasjon eller belastninger utenom det vanlige, f. eks. gamle pleietrengende foreldre, syk ektefelle, kronisk syke barn, barn med funksjonshemming og lignende.

Andre vektige velferdsgrunner

Alternativet tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnetilsyn i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider skal foreldre med barn under 10 år og aleneforeldre uten videre anses å ha behov for en nedkorting i arbeidstiden, hvis de ber om dette.

Hva som ellers omfattes av begrepet "vektige velferdsgrunner" må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Begrepet "vektige" gir imidlertid anvisning på at det må være et betydelig behov som ligger til grunn for søknaden. Lang arbeidsreise, deltakelse i politisk virksomhet, idrett eller andre aktiviteter på fritiden, er i henhold til forarbeidene *ikke* å anse som vektige velferdsgrunner.

Ulempevurderingen

Dersom man kommer til at arbeidstakeren har grunner som nevnt ovenfor for å be om redusert arbeidstid, må det dernest vurderes om arbeidstidsreduksjonen vil medføre "særlige ulemper for virksomheten".

Hvilke ulemper som kan påberopes, må bero på en konkret vurdering av hvilke følger reduksjonen i arbeidstid får. Arbeidsgiver vil i utgangspunktet kunne anføre :

- at det er vanskelig å skaffe kvalifisert vikar
- at stillingen i seg selv er vanskelig å dele
- at det er problematisk å tilpasse reduksjonen i forhold til turnusplanen
- at andre arbeidstakere i virksomheten påføres større ulemper ved at noen går over til å arbeide deltid

Virksomhetens ulemper må imidlertid være *betydelige* for at det skal være grunnlag for å avslå, og det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at ulempene er så store at retten til redusert arbeidstid må vike.

Den endelige avgjørelsen vil måtte bero på en avveining av partenes interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Arbeidsgiver er under enhver omstendighet forpliktet til å legge forholdene til rette slik at ulempene for ham blir minst mulig. For eksempel vil det normalt kunne kreves at arbeidsgiver *forsøker* å ansette eller leie inn ekstra personell og/eller at man vurderer om det finnes alternative måter å organisere arbeidet på.

I henhold til § 46 A nr. 3 skal arbeidsgiver drøfte saken med arbeidstakernes tillitsvalgte før det tas en avgjørelse, med mindre arbeidstaker motsetter seg dette. Tillitsvalgtes syn skal tillegges stor vekt.

Arbeidstilsynets kompetanse

Arbeidstilsynet kan i utgangspunktet vurdere *alle* sider av saken, herunder :

- hvorvidt det foreligger rett til redusert arbeidstid
- reduksjonens omfang
- hvordan reduksjonen skal gjennomføres
(arbeidsfrie dager, reduksjon i timeantall pr. dag, eller lignende)

Dersom reduksjonens omfang eller gjennomføring ikke er brakt inn i saken av partene, bør Arbeidstilsynet heller ikke treffe vedtak om dette.

Vilkår

Det kan settes vilkår i tilknytning til vedtak etter denne bestemmelsen, med hjemmel i aml. § 77, nr. 3. I tilfeller der det er svært vanskelig å skaffe vikar og arbeidsgiver har en sterk interesse i å fylle en hel stilling, kan det f. eks. være aktuelt å sette som vilkår at retten til redusert arbeidstid faller bort når den person som arbeidstakeren deler stillingen med slutter, fordi dette vil påføre arbeidsgiveren særlige ulemper.

Iverksettelse av vedtaket

Vedtak om rett til redusert arbeidstid, bør alltid inneholde en dato for iverksettelse.

En klage skal som utgangspunkt ikke medføre utsatt iverksettelse av vedtaket.

Dersom det i klagen blir reist krav om utsatt iverksettelse (dvs. at klagen skal gis oppsettende virkning), må Arbeidstilsynet ta standpunkt til dette og underrette partene om avgjørelsen.

Forvaltningspraksis

Arbeidstilsynet har gjennom sin praksis etablert en streng forståelse av begrepet "særlige ulemper for virksomheten". Nedenfor nevnes noen eksempler på Direktoratets avgjørelser i klagesaker :

En produksjonsmedarbeider/vraker i en fiskeeksportbedrift fikk rett til redusert arbeidstid i form av en fast fridag i uken for å være hjemme med sin sønn på 5 år. Arbeidsgiver anførte at arbeidstakeren var en av få ansatte med lang erfaring innen det viktige arbeidet med sortering/vraking av fisk. Konkurransemessige hensyn tilsa at det ikke var tilrådelig å redusere driften, og på grunn av arbeidets spesielle art ville det ta lang tid å lære opp en ny person til å utføre jobben på den ledige resttiden.

Ved avgjørelsen ble det vektlagt at arbeidsgiveren hadde hatt relativt lang tid på innrette seg i forhold til ønsket om en ukentlig fridag, herunder mulighet til å foreta opplæring av nye medarbeidere. Videre ble det lagt vekt på at arbeidstakeren i en periode allerede hadde hatt fri en dag i uken, riktignok etter søknad hver uke, uten at dette hadde medført påviselige problemer.

En reisekonsulent i et reisebyrå i Mo i Rana fikk rett til redusert arbeidstid (50 % stilling) i form av hele fridager. Arbeidstaker hadde barn under 10 år som var plaget av sykdom og en mann som er mye på reise. Arbeidsgiver hevdet at det ville bli svært vanskelig å finne en vikar med tilstrekkelig kompetanse til å fylle den ledige halve stillingen, men det var ikke dokumentert at man faktisk hadde forsøkt å få tak i en vikar. Ved avgjørelsen ble det vektlagt at arbeidstakeren hadde stort behov for redusert arbeidstid i form av hele fridager. Det ble lagt til grunn at de ulemper som arbeidstidsreduksjonen medførte kunne avhjelpes ved å ansette en best mulig kvalifisert vikar eller ved å tilrettelegge arbeidet slik at det ikke var behov for vikar.

En vaktleder i et av Widerø Flyselskap's trafikkontorer fikk rett til redusert arbeidstid i form av fri om morgenen i tidsrommet 06.30 til 08.00. Arbeidstakeren var alene om omsorgen for et barn på 4 år og hadde ikke barnehagetilbud så tidlig på morgenen. Arbeidsgiver anførte at vaktlederstillingen innebar ansvar for viktige arbeidsoppgaver og vanskelig kunne fylles av andre. Reduksjon av vaktleders arbeidstid ville medføre flyforsinkelser og kom til å gå ut over sikkerhet og service. Arbeidstakeren kunne imidlertid tilbys arbeide som trafikkassistent med arbeidstid fra kl 08.00, men dette ble avslått. Ved avgjørelsen ble det lagt vekt på at det i dette tilfellet forelå et spesielt stort behov for redusert arbeidstid i og med at arbeidstakeren var alene om omsorgen for et barn og ikke hadde mulighet for barnetilsyn om morgenen. Arbeidstakeren var ikke forpliktet til å ta imot tilbudet om en annen lavere stilling som trafikkassistent. Innvilgelsen av redusert arbeidstid ville medføre en viss grad av merbelastning for de øvrige arbeidstakerne, men dette var innenfor det som måtte aksepteres. Uttalelse fra tillitsvalgte støttet dette synet.

En førstesekretær ved Ørsta Likningskontor søkte i 1987 om redusert arbeidstid på grunn av omsorg for fosterbarn. Søknaden ble avslått av Direktoratet for arbeidstilsynet, idet man ikke fant at lønnet sosialt arbeid falt inn under ordlyden "helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner". Departementet omgjorde imidlertid vedtaket og gav mannen rett til permisjon

Innhenting av opplysninger

- Redegjørelse om arbeidstakers behov for redusert arbeidstid
- Arbeidsgivers beskrivelse av ulemper.
- Arbeidstakers kommentarer til arbeidsgivers ulempebeskrivelse
- Referat fra drøftingen med tillitsvalgte
- Evt. opplysninger fra arbeidskontor/yrkesorganisasjon for å verifisere evt. vanskeligheter med rekruttering